

UNIVERSITÉ MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU
Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion
Département des sciences économiques

Mémoire
En vue d'obtention de grade de Master en sciences économiques
Spécialité «Économie de développement»

Thème

**Analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural : cas
des projets ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou**

Établi par

- BELKHIR Sadjia
- DJOUDER Tassadit

Sous la direction de

RAHMOUNI Djamila

Jury composé de

Président : AKNINE SOUIDI Rosa

Examineur : BERBAR Mouloud

Examineur : KABENE Ahmed

Année : 2020-2021

**Analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural : cas
des projets ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou**

DÉDICACES

- *A nos chers parents*
- *A nos chers frères et sœurs*
- *A toute notre famille*
- *A tous nos amis (es)*
- *A tous ceux et toutes celles qui nous sont très chers*

REMERCIEMENTS

C'est pour nous autant de plaisir qu'un devoir d'exprimer notre gratitude et notre reconnaissance à M^{me} RAHMOUNI Djamila qui nous a orientées et guidées afin de mener à bien ce travail, mais aussi pour les efforts qu'elle a fournis et ses conseils dans le suivi de notre travail .

Nous remercions les membres du Jury pour l'honneur qu'ils nous ont fait en acceptant d'examiner et juger notre travail.

Nous voudrions aussi témoigner notre reconnaissance et exprimer toute notre gratitude à notre responsable de Master, M^{me} AKNINE Rosa, et tous les enseignants qui ont participé pour une grande part dans notre formation.

Nous remercions tout le personnel de l'ANGEM de Tizi-Ouzou, et les bénéficiaires du crédit ANGEM qui ont accepté de faire partie de l'échantillon et de répondre à nos questions.

Enfin, nous tenons à remercier toute personne qui a contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail et tous ceux qui nous ont apporté leur aide.

ABRÉVIATIONS ET SIGLES UTILISES

▪ ADS	: Agence de Développement Social
▪ ANDT	: Agence National de Développement du Tourisme
▪ ANESAJ	: Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes
▪ ANGEM	: Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
▪ BIT	: Bureau International du Travail
▪ BTPH	: Bâtiment et Travaux Publics et Hydraulique
▪ CALPI	: Comité d'Assistance à la Localisation et à la promotion des Investissements
▪ CNES	: Conseil National Economique et Social
▪ CPE	: Contrat Pré- Emploi
▪ CREAD	: Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement
▪ FNDRA	: Fonds National de Régulation pour le Développement Agricole
▪ OIT	: Organisation Internationale de Travail
▪ ONS	: Office National des Statistiques
▪ OPI	: Office de Promotion des Investissements
▪ PMI	: Petites et Moyennes Industries
▪ PNR	: Prêt Non Rémunéré
▪ PNR-AMP	: Prêt Non Rémunéré Achat de Matière Première
▪ PPDRI	: Programme de Proximité de Développement Rural Intégré
▪ RN	: Route Nationale
▪ TPI	:Trés Petite Industrie
▪ PNUD	: Programme des Nation Unie pour le Développement
▪ ANAT	: Agence Nationale de l'Aménagement du Territoire
▪ CENEAP	: Centre National d'Etudes et Analyse pour la Population
▪ RGPH	: Recensement Général de la Population et L'Habitat
▪ PNDAR	: Plan National de Développement Agricole et Rural
▪ PRR	: Politique du Renouveau Rural
▪ SNDRD	: Stratégie Nationale de Développement Rural Durable
▪ CNDR	: Commission Nationale de Développement Rural
▪ PME	: Petite et Moyenne Entreprise
▪ TIC	: Technologie de l'Information et de la Communication
▪ ONU	: Organisation des Nations Unies

- **OMD** : Objectif du Millénaire pour le Développement
- **MDCFCF** : Ministère Délégué Chargé de la Famille et de la condition Féminine
- **MSPRH** : Ministère de la Santé de la Population et de la Réforme Hospitalière
- **SNIPF** : Stratégie Nationale d'Intégration et de la Promotion de la Femme
- **PANPIF** : Plan d'Action National pour la Promotion et l'Intégration de la Femme
- **SNAFAM** : Stratégie Nationale de la Famille
- **PNA** : Plan National d'Action
- **FNUAP** : Fonds des Nations Unies pour la Population
- **ANEM** : Agence Nationale de L'Emploi
- **DAIP** : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- **CNAC** : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
- **DIPJ** : Dispositif d'Insertion Professionnel de Jeunes
- **CEDEF/CEDAW** : Convention Internationale sur l'Elimination de toute forme de Discrimination en faveur des Femme
- **ONUFUMMES** : Organisation des Nations Unies pour l'Autonomisation des Femmes
- **WTO** : Wilaya de Tizi-Ouzou

SOMMAIRE

Introduction générale	1
Chapitre I: les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.....	5
<i>Section 1 : Généralités sur les espaces ruraux</i>	<i>7</i>
<i>Section 02 : Espaces ruraux algériens, instruments de préservation et principales caractéristiques.....</i>	<i>11</i>
<i>Section 03 : Des stratégies destinées à promouvoir l'emploi au niveau territoires ruraux.....</i>	<i>14</i>
<i>Section 04 : Les instruments internationaux et nationaux en faveur de l'activité féminin.....</i>	<i>19</i>
Chapitre II: Femmes et emploi , réalité et facteurs motivateurs.....	29
<i>Section 01 : Insertion des femmes dans l'activité professionnelle.....</i>	<i>31</i>
<i>Section 2: Analyse de l'emploi féminin en Algérie.....</i>	<i>40</i>
<i>Section 3 : l'entrepreneuriat féminin.....</i>	<i>50</i>
Chapitre III : emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.....	57
<i>Section 1 : Présentation du cadre d'investigation : territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou et dispositif ANGEM</i>	<i>59</i>
<i>Section 2 : Interprétation des données institutionnelles sur les femmes bénéficiaires du dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....</i>	<i>62</i>
<i>Section 03 : Analyse des stimulateurs de l'emploi féminin financé par le dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou.....</i>	<i>70</i>
Conclusion Générale.....	86
Références bibliographiques.....	90

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Il est devenu très courant de constater que les récentes perturbations mondiales à l'échelle économique ont laissé des traces et séquelles notamment sur les régions les plus fragilisées, et particulièrement celles situées dans les zones rurales. Le monde rural algérien se manifeste par certaines caractéristiques, malheureusement plus néfastes et contraignantes comme une densité démographique plus élevée, des conditions climatiques et naturelles des plus difficiles, une réalité amère de marginalisation et d'isolement, un sentiment d'abandon et d'ignorance, qui constituent autant de facteurs et paramètres qui s'inscrivent précisément dans le programme d'adaptation à une gestion économique libérale.

Parmi les objectifs majeurs du gouvernement algérien en matière de réduction de la pauvreté, l'atténuation des inégalités en matière de développement est prise en compte, en particulier le déséquilibre entre les zones urbaines et rurales, et ce, en veillant au maintien de l'équilibre territorial et l'équité sociale. Ainsi, un programme d'atténuation des inégalités territoriales est inscrit dans le programme gouvernemental. Dans le monde rural algérien, une très grande diversité des réalités sociales, économiques et culturelles des femmes rurales est constatée, tant au niveau individuel qu'au niveau communautaire. Entre les chargées de famille et les célibataires, entre les diplômées et les quasis analphabètes, entre les familles d'agriculteurs et les familles de fonctionnaires l'hétérogénéité des situations requiert une approche au cas par cas et sans à priori de la part de ceux qui cherchent à œuvrer pour la promotion des femmes rurales.

Les femmes dans le monde rural, représentent plus de 50% de la population rurale, il est à noter que le taux d'activité féminine sur le plan national reste constamment inférieur à 10%. Ce qui fait que les femmes, dans le milieu rural, sont souvent responsables de la culture vivrière, des métiers, de l'artisanat et du petit élevage et dans la plupart du temps, ainsi elles assurent ce travail de façon non rémunérée. Les femmes rurales représentent une force économique pleine de ressources, elles contribuent aux revenus familiaux et elles stimulent la croissance de la communauté de multiples façons. Qu'elles travaillent comme entrepreneurs, ouvrières agricoles ou autres, dans des entreprises familiales à leur compte ou pour d'autres, elles assument la majeure partie du travail non rémunéré à la maison. Cependant, leur contribution est limitée par un accès limité aux ressources, par la discrimination persistante et les normes régissant les relations entre les sexes. Ces obstacles doivent être supprimés pour permettre de libérer le plein potentiel de leur force de travail.

La femme, en particulier la femme rurale, est un acteur de développement de la société, car elle est une ressource humaine non négligeable et elle possède un savoir-faire

transmis de génération en génération. Elle a été à côté de l'homme dans son combat durant la guerre de libération nationale et elle continue à l'être dans son quotidien. Avant son travail se limitait à l'agriculture (des potager, élevage...) et le tissage, la poterie mais avec sa scolarisation elle occupe des poste important et elle est aussi chef d'entreprise.

Le travail est un vecteur important de construction de la personnalité de la femme algérienne : il est un moyen permettant de lier entre son rôle de famille et sa volonté d'ouverture sur le monde extérieur. Grâce au travail la femme se dote d'une certaine liberté financière qui lui ouvre les voies sur de nouveaux horizons, ce qui permet ainsi de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer. Pour une femme le travail est le synonyme d'épanouissement, échanger son travail contre un salaire qui le valorise participé à l'œuvre d'édification d'une société développée.

Notre thème porte sur : l'analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural : cas de projets ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou. L'une des ramifications de cet axe d'étude porte sur l'examen sommaire des politiques publiques appliquées dans cette zone, car ces dernières constituent un axe majeur ayant encouragé le travail de la femme rurale suite aux différents mécanismes qui leur sont attribués à travers ces différents programmes. La seconde ramification de notre sujet d'étude a trait à l'étude des principaux écrits ayant justifié le travail de la femme en général, comme un axe fondateur des principales variables pouvant guider notre enquête de terrain.

Problématique :

Notre problématique centrale est formulée ainsi : **quels sont les déterminants et les facteurs motivateurs ayant encouragé les femmes à travailler dans le milieu rural ?**

Dans le souci de mieux saisir les enjeux entourant cette question centrale, nous l'avons scindé en quatre questions spécifiques comme suit :

- Est-ce pour le simple souci de valorisation de soi ?
- Est-ce pour gagner de l'argent et devenir indépendante ?
- Est-ce pour fausser les idées préconçues sur son rôle dans la vie professionnelle ?
- Est-ce pour avoir sa propre contribution au développement de la société ?

Hypothèses

Pour répondre à la problématique posée, nous avons défini les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 :

Les politiques publiques, notamment celles destinées aux milieux ruraux, peuvent être un moteur pour la création d'un avantage comparatif jouant en faveur des femmes vivant dans ces zones en amorçant une dynamique d'emploi.

Hypothèse 2

La place sociétale et la vision de l'entourage restent des facteurs majeurs qui déterminent le choix de la nature du métier à exercer.

Hypothèse 3

La tolérance sociale au chômage féminin et les différentes formes d'inégalité auxquelles les femmes sont sujettes limitent la liberté des choix des femmes lors de leur lancement dans le domaine professionnel.

Hypothèse 4

La volonté de maintenir la stabilité familiale reste un objectif premier des femmes, celles-ci réfutent toute forme d'évolution potentiellement susceptible d'être à l'origine d'un déséquilibre familial.

Hypothèse 05 :

L'implication des femmes dans le domaine professionnel est justifiée par leur volonté de promouvoir leur rôle sociétal et de participer à la dynamique locale.

Méthodologie :

Notre méthodologie de recherche se déploie en trois phases :

- Une recherche documentaire qui a pour objectif de déblayer le substrat théorique lié à notre sujet.

- Une enquête de terrain réalisée auprès de l'agence nationale de gestion de microcrédit (ANGEM de Tizi-Ouzou).

- Une enquête par questionnaire destinée aux femmes promotrices de projets ayant sollicité le dispositif cité précédemment.

Plan :

Ce travail de recherche est structuré en trois chapitres :

Le premier chapitre, nous avons présenté les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Le deuxième chapitre est consacré à la présentation de la femme et l'emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Après avoir donné une vision d'ensemble de l'emploi féminin et les stimulateurs dans le milieu rural, nous avons élaboré un cas pratique qui a fait l'objet du troisième chapitre où nous avons présenté l'emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

**CHAPITRE I : LES POLITIQUES PUBLIQUES EN FAVEUR DE LA
PROMOTION DES ESPACES RURAUX ET DU TRAVAIL FÉMININ**

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Introduction du chapitre

Les déséquilibres spatiaux ont toujours représenté un phénomène marquant en Algérie, mais leur prise en considération a été sujette à une démarche tardive. En dépit de la mise en œuvre de la stratégie de planification a émergé dès le plan triennal (1967-1969), la prise en compte de la dimension spatiale tardait à venir, ce n'est qu'avec le deuxième plan quadriennal (1974-1977) que cette dernière a été mise au centre de l'intervention étatique est explicitement prise en compte et ce n'est qu'en 1979, que le secrétariat d'État au plan est transformé en un ministère de planification et de l'aménagement du territoire.

C'est à partir de ces dates que l'aménagement territorial devient une préoccupation du pays, et c'est qu'à partir de là qu'est née la volonté publique de rééquilibrer le territoire national en dotant les espaces ruraux de politiques promouvant le développement dans le but de réduire les disparités spatiales les mettre au même sciage que les territoires urbains.

Ces espaces ont aussi bénéficié au même titre que les espaces urbains des politiques nationales de promotion de l'emploi créant un climat propice au lancement d'activités féminines.

Disposant du statut d'une « femme rural » la porteuse de projet peut ainsi rentabiliser deux types de mécanismes mis en œuvre sur le territoire algérien : en effet, par leurs doubles facettes elles peuvent solliciter les dispositifs mis en œuvre pour la promotion de l'emploi féminin de manière général, mais aussi être avantagées par le fait qu'elles soient résidentes sur un territoire à dominante rural.

Section 1 : Généralités sur les espaces ruraux

1. L'espace rural : quels critères de définition

1-1 La définition par le seuil de population :

Selon l'OCDE¹, la méthode la plus courante consiste à fixer une taille limite entre ville et campagne, cette dernière varie en fonction du pays considéré, des exemples sont présentés dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Les seuils de population séparant le rural de l'urbain

Le seuil	Pays l'ayant adopté
200 habitants	Pays scandinaves
400 habitants	Albanie
500 habitants	Papouasie-Nouvelle-Guinée
1000 habitants	Canada, en Nouvelle- Zélande, en Irlande
2000 habitants	la France, l'Allemagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, l'Ethiopie, le Liberia, le Honduras, la Bolivie, Cuba
2500 habitants	Les Etats-Unis, au Mexique, Le Venezuela, Porto-Rico, Bahreïn.
5 000 habitants	Ameroun, Soudan, Tchad, Inde, en Iran, en Autriche et en Tchéquie.
10 000 habitants	Sénégal, Jordanie, Portugal
50 000 habitants	Japon

Source : adapté aux données de l'OCDE¹

Cette définition fondée sur le seuil de population a cependant l'inconvénient de considérer que l'espace rural s'organise, en partie, en fonction de la proximité et de la taille des villes : même si ce « modèle » de la campagne correspond largement à la réalité, il est cependant réducteur de la complexité rurale.

¹Secrétariat du Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO/OCDE), PERSPECTIVES Ouest- AFRICAINES/ N°04, septembre 2011, <http://www.oecd.org/fr/csao/publications/48837478.pdf>.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

1.2. Une définition faisant appel à d'autres critères

En plus de la taille, certaines définitions intègrent d'autres critères comme un moyen de distinction entre ce qui est rural et ce qu'il n'est pas, notamment :

- Nature des activités (pourcentage d'actifs agricoles relativement élevé par exemple),
- Densité maximum de population (390 habitants /KM en Inde),
- Manque de certains équipements (au Cameroun, en Inde).

Enfin, les critères sont parfois purement administratifs : les chefs-lieux d'un certain niveau peuvent être considérés comme des villes, quelle que soit leur population, ou bien l'administration dresse elle-même la liste des villes (plusieurs pays africains, ainsi que la Hongrie). La notion d'espace rural est donc floue et varie d'un pays à l'autre. De ce fait, s'il s'agit de vouloir suivre des évolutions, il faut se donner une définition précise et s'y tenir.

1.3. Le rural : un concept en constante évolution :

Le « rural », des latins *rus*, désigne ce qui relève de la campagne. Le rural se rapporte donc à la campagne, aux espaces et milieux ruraux. Globalement, le rural désigne l'ensemble des espaces où prédominent les activités agricoles et rurales, par opposition aux espaces urbanisés, tels que les villes, agglomérations, zones industrielles. Mais le sens du mot rural ne cesse d'évoluer dans le temps. Les premiers chercheurs à avoir défini le concept de rural sont les sociologues ruraux, tels que MENDRAS (1995), JOLLIVET (1998), MAYAUD (1999), HERVIEU (1996)

Aujourd'hui, le rural a connu de telles évolutions, sur le plan de sa composition et de sa distribution démographique, dans ses modes de consommation et de vie, puis dans ses modèles culturels de référence, que la seule expression de « société rurale » n'englobe pas l'ampleur du phénomène. (ALVERGNE et al. 2003). Dans ce même sillage de réflexion ADDOU (2015) définit deux facettes permettant de bien cerner l'aspect définitionnel de ce concept, à savoir :

➤ *Les fondements du rural :*

Pour comprendre le concept du rural, il est important d'en comprendre ses fondements. Ainsi, inspirée des travaux de BONTRON (2001) on présente sous un aspect historique et sociologique les trois principaux fondements du concept. Le territoire est également une « construction sociale, il résulte des interactions entre les acteurs et les

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

activités et peut s'analyser en tant que réseau de relations. C'est aussi un cadre, un contexte, un environnement au sein duquel s'inscrivent ces relations, c'est le support de ressources.

C'est également un espace approprié par les acteurs et dont les ressources sont valorisées, qui conditionne le déroulement des activités et les capacités d'interaction entre les acteurs tout en générant de nouvelles potentialités et de nouvelles opportunités. Enfin, c'est un lieu d'enjeux » (LARDON, 2001)

➤ Le rural ne se limite pas à l'agricole

Le terme rural est de nature descriptive, par opposition à la ville, dont il est une sorte de symétrie, il renvoie à la disponibilité d'espace, aux faibles densités, mais il est aussi associé à diverses représentations et valeurs, des rapports différents au temps et aux territoires. Il n'y a donc ni similitude, ni opposition entre les termes « rural » et « agricole », car d'ailleurs ils n'ont pas de sens scientifique précis, le « rural » désigne le caractère, une appartenance au rural et évoque les campagnes dans leur globalité.

2. Évolution des espaces ruraux algérien au cours des différentes civilisations :

L'espace rural algérien a été sujet à métamorphoses successives induites, entre autres, des diverses stratégies adoptées par les principales civilisations ayant colonisé ce vaste territoire, l'analyse établie par Auteur ADDOU (2015) révèle cinq principales évolutions, en l'occurrence :

2.1.La numide antique :

Les espaces ruraux sont complémentaires et les populations adaptent les cultures et pratiques agricoles aux éléments naturels offerts par les différents types de territoire montagnes (arboriculture, oliveraies...), plaines sèches (orge et blé, Elevage), forêts (bois, chasse et cueillette) et terres de cultures (maraichage, vergers, etc.).

2.2.La colonisation Romaine :

A introduit une rupture dans l'utilisation des espaces ruraux avec des territoires et des couloirs de communication sécurisés et l'extension de la monoculture céréalière au profit des villes garnisons et des marchés extérieurs. Il y a segmentation des espaces agricoles

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

juxtaposition entre agriculture autochtone et agriculture coloniale et apparition de la séparation entre ville et campagne.

2.3.Les Foutouhates :

Et l'essor de la civilisation islamique, le pays enregistre simultanément une reconstruction des complémentarités, l'introduction du droit musulman (« propriété Melk ») et de nouvelles cultures, une urbanisation plus poussée, un développement des campagnes ainsi qu'une réinsertion de la Numidie dans les courants d'échanges avec la méditerranée, l'Orient arabe et l'Afrique subsaharienne.

2.4.La période Ottomane :

Les changements apportés par la Régence turque, ont concerné prioritairement le régime foncier (propriété dite beylicale sur les territoires agricoles contrôlés par la Régence turque, terres dites azelières confisquées par la Régence ou achetées aux tribus, concédées et administrées par des groupes sociaux alliés de la Régence, Propriété Melk, terres arch....) et les prélèvements opérés sur les zones rurales sous forme de divers impôts. Avec la présence turque, l'on observe enfin une dégradation des formes collectives d'appropriation des terres et un lent processus de décomposition de la propriété tribale, communautaire et familiale par le jeu des successions, des confiscations et des rapports de force instaurés par certaines tribus ou fractions de tribus.

2.5.La colonisation française :

Amplifie la rupture territoriale et sociale avec la formation de « l'Algérie utile ». Elle introduira les ruptures les plus radicales, à la fois dans les formes d'organisation des espaces ruraux, comme dans les rapports de propriété des terres. Les lois foncières et les expropriations, compléteront la formation d'un espace colonial privé sur près de 3 millions d'hectares, soit près de 35 % de la superficie agricole utile (SAU), contrôlés par 150000 colons et regroupant 22000 exploitations. La propriété latifundiaire finira par détenir 87% de la propriété coloniale. L'espace agricole algérien a été progressivement spécialisé en une série de sous-espaces juxtaposés : terres riches pour les colons, piémonts et pentes pour les fellahs, montagnes comme réserve de main d'œuvre, steppes pour l'élevage. Toutes les pratiques de complémentarités à « l'échelle nationale » sont rompues ou entravées au profit de nouvelles

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

complémentarités (Algérie Utile- métropole) et d'une spécialisation d'un certain nombre de territoires. En définitive, l'Algérie a hérité à l'indépendance, d'un monde rural dans lequel le foncier agricole qui constitue le patrimoine identifiant la ruralité, est caractérisé par une complexité des situations induite par la coexistence de plusieurs statuts juridiques de la terre, elle-même générée par une évolution historique discontinue et tumultueuse. Dans cette complexité, le patrimoine foncier récupéré des colons soulève toujours les questions les après coup, comme des « réformes transitoires », préparant des dispositions plus radicales et partant définitives. L'option en faveur du régime de la concession des terres agricoles du domaine national avancé dès le début des années 2000 devrait constituer une option structurante pour l'avenir. Elle n'a pu dépasser le stade de projet.

Section 02 : Espaces ruraux algériens, instruments de préservation et principales caractéristiques

1. Les instruments de préservation et de valorisation des espaces ruraux

Dans le contexte spécifique à l'Algérie, un cadre législatif et réglementaire a été mis en place en vue de protéger les espaces ruraux en tenant compte des différents aspects et de la diversité des réalités auxquelles ce concept fait référence. Nous en distinguons ainsi des lois relatives à l'aménagement du territoire, à la protection de l'environnement, à la préservation de la steppe, et des lois spécifiques aux zones de montagne et l'habitat.

1.1.L'aménagement foncier :

L'aménagement foncier rural est un moyen efficace pour la mise en valeur des espaces naturels ruraux et pour contribuer à l'aménagement du territoire communal. La première loi date 1990², l'essentiel des dispositions relatives à cette matière sont contenues dans les articles 48 à 65 de la loi, mais les textes d'application précisant les modalités de mise en œuvre tardent à venir.

² La loi n°90-2 du 18 Novembre 1990 portant orientation foncière qui régit les modes et les instruments d'intervention de l'État et des collectivités locales en matière d'aménagement foncier.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

1.2.La préservation des espaces sensibles :

La législation relative à la protection de l'environnement et des textes particuliers définissent les moyens de protection des espaces sensibles tels que les parcs naturels, les steppes et les zones de montagne.

➤ Les lois relatives aux aires protégées :

Le droit Algérien a consacré une place importante à la protection du patrimoine naturel, culturel et historique. La première loi en la matière a été l'ordonnance n° 67-281 du 20/12/1967 relative aux fouilles et à la protection des sites et monuments historiques et naturels. À partir des années 1970 une profusion de textes est venue renforcer et couvrir l'espace juridique des aires à protéger, notamment : loi n°98-04 du 15/06/1998 relative à la protection du patrimoine culturel, la loi n°03-10 du 19 juillet 2003 relative à la protection de l'environnement,

Cet arsenal juridique s'est également renforcé par un certain nombre de conventions et de traités internationaux que l'Algérie a signés.

➤ Les lois relatives au développement de la steppe :

La steppe est encore régie par l'ordonnance n° 75-43 du 17 juin 1975 portant code pastoral et quelques textes d'application et notamment : Le décret n° 75-166 du 30 décembre 1975 portant limites des zones steppiques, le décret n° 75-170 relatif à la carte professionnelle d'éleveur. Le décret n° 81-337 du 12 décembre 1981 portant création du haut-commissariat au développement de la steppe (HCDS).

➤ le développement des zones de montagne :

L'aménagement et le développement des zones de montagne sont régis par la loi n° 04-03 du 23 juin 2004 relative à la protection des zones de montagne dans le cadre du développement durable. La loi a prévu un conseil de protection et de promotion des zones de montagne ainsi qu'un fonds destiné au financement des activités, des opérations de

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

réhabilitation et des études y afférentes. Cette même loi a prévu un mécanisme de révision des modalités l'implantation des services publics tels que la santé, l'éducation, les transports.

1.3. Les règles d'urbanisme et l'amélioration de l'habitat :

Les règles d'aménagement et d'urbanisme prévues par la loi n° 90-29 du 1^{er} décembre 1990, modifiée et complétée par la loi n° 04-05 du 14 août 2004 ont vocation à s'appliquer sur l'ensemble du territoire. On distingue entre :

➤ Les règles d'urbanisme :

La loi n° 90-29 du 1^{er} décembre 1990, modifiée et complétée par la loi n° 04-05 du 14 août 2004 relative à l'aménagement et l'urbanisme exige un permis de construire sur l'ensemble du territoire national. Toutefois cette loi reste non mise en application dans la réalité effective des territoires ruraux algériens, hors sa mise en application aurait été en faveur de la protection des zones à vocation agricole.

➤ L'habitat rural et la réhabilitation du cadre bâti :

Les seuls textes réglementaires en vigueur sont ceux traitant du soutien de l'État à la promotion du logement social. Il s'agit notamment : le décret exécutif n° 94-308 du 4 octobre 1994, le décret exécutif n° 2000-76 du 2 avril 2000, le décret exécutif n° 04-334 du 24 octobre 2004, l'arrête interministériel du 15 novembre 2000 et l'instruction interministérielle n° 06 du 31 juillet 2002 portant modalités de mise en œuvre les opérations d'habitat rural dans le cadre du dispositif de développement rural. À ce niveau, deux remarques paraissent s'imposer : d'une part, la politique de l'habitat en milieu rural se confond avec celle du milieu urbain. Or, ce type d'action doit également tenir compte des spécificités du monde rural et de ses besoins. D'autre part, la réhabilitation du cadre bâti en milieu rural n'est pas prise en compte alors que la réhabilitation des exploitations et des logements qui s'y rattachent doit retenir un peu plus l'attention des pouvoirs publics.

2. Les principales caractéristiques du rural algérien

En Algérie, les déséquilibres entre le milieu rural et le milieu urbain sont le produit d'un héritage historique, celui de la période coloniale et des rapports villes/campagnes qui la

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

caractérisent, mais aussi des politiques de développement qui lui ont succédé depuis l'indépendance. Le contexte social des régions rurales reste profondément marqué par la faiblesse des revenus agricoles, l'extension du chômage et de la pauvreté. Quelque indicateur de ce déséquilibre entre milieux peut être rappelé. Selon le PNUD (2000), la malnutrition est plus élevée en milieu rural (7,8%) qu'en milieu urbain (4,8%) ; le taux de scolarisation reste relativement faible en zone éparse (65,50%) et en dessous de la moyenne nationale (82%) ; le taux d'accouchement des femmes à domicile est plus fort en milieu rural ; l'analphabétisme est plus important en zone éparse (51,5%) et en zones d'agglomérations secondaires (34,9%).

L'on note une faible participation des femmes au développement et un faible niveau d'instruction des chefs de ménage ruraux : 60% de cette catégorie sont sans instruction. La carte de la pauvreté élaborée par l'ANAT (2001) confirme la tendance que les communes pauvres sont situées dans l'ensemble en zones rurales.

En milieu rural, la nature des emplois et leurs structures (travaux saisonniers, irréguliers, créneaux limités, importance de l'emploi administratif) renseignent sur leurs fragilités et limitent les projections pour une population majoritairement jeune. Le taux de chômage moyen, évalué à 25,1%, touche majoritairement la tranche des 20-29 ans qui représente, à elle seule, plus de la moitié (51,4%) de tous les demandeurs d'emploi. (CENEAP, 2001)

De plus, la population rurale augmente dans l'absolu, même si elle a baissé en termes de pourcentage (60% en 1997 et 37% en 2005). Entre 1998 et 2005, cette population est passée de 12 millions à plus de 13 millions d'habitants (ONS, 2006). En outre, la taille des ménages ruraux est plus importante qu'en milieu urbain, elle se situe en moyenne entre 7 à 10 personnes par famille (RGPH, 1998).

Section 03 : Des stratégies destinées à promouvoir l'emploi au niveau territoires ruraux

Les cadres d'interventions ont varié avec le temps et l'on a d'abord procédé par des ajustements régionaux de la planification sectorielle et centralisée. Ce rôle a été dévolu pour les programmes spéciaux destinés pour les régions déshéritées notamment les régions rurales, puis l'on est passé à une régionalisation de la planification rurale avec entre autres trois niveaux de planification : national, régional et local.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Les différentes stratégies et politiques adoptées depuis l'indépendance de l'Algérie dans les zones rurales ont eu pour objectif primaire l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le milieu rural. Cependant, l'agriculture dans les espaces ruraux constitue un secteur extrêmement important, car elle procure des emplois directs ou indirects à des personnes, que ce soit des femmes ou des hommes, et leurs permettant ainsi d'améliorer leurs conditions de vie.

L'évolution des politiques rurales et agricoles se présentent chronologiquement à travers sept (07) étapes et/ou actions.

1. L'autogestion, révolution agraire

Le lancement du premier plan quadriennal 1970-1973 et la nationalisation des hydrocarbures constituent les prémices de la planification économique, dont la base matérielle sera la rente pétrolière. C'est dans ce contexte que sera promulgué, le 8 novembre 1971, l'ordonnance portant révolution agraire. En effet, l'action s'étend sur l'ensemble de la campagne algérienne ou « elle doit se traduire non pas par une simple nationalisation des terres, mais par la création des conditions de leur mise en valeur au profit de leurs masses rurales » (MELLIHI, K ; 1010, P : 15).

C'est à partir des années 1975 que l'État Algérien crée environ 1000 villages agricoles appelés « villages agricoles socialistes », épaulant ainsi la révolution agraire et qui sont réparties plus uniformément à travers l'espace national. Chaque village est doté d'une quinzaine d'équipements au service des populations rurales. Cette réforme s'inscrit dans une prospective de réforme et de développement global des différents secteurs économiques.

Cette période fait référence aussi à des politiques d'habitat rural, dans le cadre de la révolution agraire lancée en novembre 1971. C'est en effet les politiques des 1000 villages socialistes qui étaient destinés aux agriculteurs et qui avaient pour objet de consolider le lien entre le lieu d'habitation et lieu de travail agricole. Par ailleurs, cette politique réformatrice de l'espace rural prévoyait la mise en place de trois niveaux de villages :

- Villages primaires : « visent à reloger des petits paysans ou éleveurs » MESSAOUDI Karima (2009, P : 83)
- Villages secondaires : mieux équipés que les villages socialistes primaires (VSP), et ils étaient de ce fait mieux placés pour communiquer avec les coopératives environnantes

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

- Villages socialistes tertiaires : censés constituer un centre d'attraction pour l'ensemble des activités agricoles, industrielles, commerciales et enfin administratives. Dès lors ces villages se caractérisaient par une plus grande diversification des activités et des équipements.

La politique des 1000 villages socialistes devaient être le support d'une nouvelle forme de planification rurale dont les objectifs étaient de :

- Planifier le développement économique, social et démographique de l'Algérie de demain ;
- Transformer complètement la société rurale ;
- Solutionner les problèmes des zones rurales ;
- Etudier et résoudre sur place les problèmes afin de prévenir l'exode rural ;
- Atténuer ou faire disparaître les disparités entre villes et campagnes, et construire un trait d'union entre elles.

2. Le plan national de développement agricole et rural (PNDAR)

C'est dans le cadre des investissements productifs pour la relance de l'économie nationale, que le plan national de développement agricole a vu le jour, en 2000. MELIHI Karima (2010, P : 19) Cette initiative a été mise en place par le ministère algérien de l'agriculture et du développement rural, elle vise d'une part à faire sortir l'agriculture algérienne de l'état de dépendance, et de dynamiser le secteur en proposant des programmes d'aide aux agriculteurs d'une autre part.

Le but de la démarche est aussi de promouvoir un développement rural intégré et une gestion durable des ressources naturelles. Elle vise à renforcer les motivations qui ont conduit les populations à rester sur place et à leur donner les moyens de se développer, avec l'objectif de créer et/ou de consolider l'activité économique de base qui permet de valoriser au mieux les forces et les potentialités de leur territoire. En somme, cet instrument répond au souci d'aménagement de l'espace rural et de l'exploitation de ses potentialités naturelles. Par ailleurs, ce programme s'articule autour de deux axes principaux :

- La mise à niveau des exploitations agricoles et les filières de production ;
- La réhabilitation des espaces ruraux, l'amélioration des conditions de vie des populations rurales, et la promotion de l'artisanat et des métiers.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

3. La politique du renouveau rural (PRR)

Cette politique dispose d'un profil durable. Par ailleurs, elle se veut viable et équitable pour les territoires ruraux. Son ambition majeure est de participer au renforcement de la cohésion sociale et de la solidarité nationale. Aussi elle vise le développement équilibré de toutes les surfaces du territoire national et le gommage des disparités territoriales. Elle prend en compte les zones à fortes potentialités économiques et celles qui sont défavorisées en termes de ressources et d'infrastructures. Ses objectifs s'inscrivent dans une logique de mise en œuvre de programmes de lutte contre la pauvreté. Les différents objectifs sont résumés dans ce qui suit :

- Combattre la pauvreté, la marginalisation et l'exclusion sociale ;
- Participer d'une manière active au politique d'aménagement des territoires et réduire les inégalités ;
- Stimuler l'emploi et l'égalité des chances par la diversification des activités économiques et inverser l'exode rural ;
- Répondre aux exigences croissantes en matière des services de santé, de qualité de vie et d'épanouissement personnel dans les zones rurales ;
- Renforcer les actions de préservation de l'environnement.

4. La stratégie nationale de développement rural durable (SNDRD)

Cette stratégie constitue une vision orientée vers un futur désirable à construire avec des objectifs à court, moyen et long terme MELIHI Karima (2010, P :23) Elle fournit le cadre et les modalités d'une revitalisation des zones rurales par le biais d'une valorisation des activités économiques, des patrimoines naturels et humains, sur la base des relations entre acteurs privés et publics, tout en s'inscrivant dans un processus d'ascendance et de décentralisation et dans une dynamique de développement intégré et de gestion participative. Stratégie testée entre 2003 et 2005, la SNDRD a été lancée depuis 2007 jusqu'à 2013, elle est devenue une réalité politique adoptée par le conseil du gouvernement et consolidée le 15 mars 2006 par la création de la commission nationale de développement rural (CNDR), et par la mise en place de 48 cellules d'animations du développement rural. Les objectifs de cette stratégie s'articulent essentiellement autour :

- L'amélioration des conditions de vie des ménages ruraux et leurs assurer la sécurité alimentaire ;

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

- La diversification des activités économiques dans les espaces ruraux ;
- Renforcement de la cohésion sociale et territoriale ;
- Le rétablissement des équilibres écologiques et la valorisation des patrimoines ruraux.

5. Le projet de proximité et de développement rural intégré (PPDRI)

Le projet de proximité et de développement rural intégré comprend tous les projets qui sont destinés à promouvoir un développement rural et agricole durable, par une approche décentralisée, ascendante et participative. Il cible les individus, les communautés rurales et les institutions⁶. Il a comme objectif principal la revitalisation des espaces ruraux en particulier les régions les plus défavorisées, par la promotion de nouvelles activités et la gestion durable des ressources naturelles. Ces projets portent essentiellement sur la réalisation d'œuvre à usage collectif ou individuel touchant aux domaines suivants :

- L'hydraulique, l'agriculture, le transport, la culture, l'éducation et la santé, les PME-PMI, les travaux public, le tourisme, l'artisanat, la formation, les technologies de l'information et de la communication (TIC).
- Les individus sont ciblés à travers des aides pour augmenter leurs revenus par la création d'un emploi ou d'une micro activité ;
- Les communautés rurales sont ciblées à travers des utilités dans le cadre des équilibres socio-économiques entre les territoires pour un développement plus harmonieux ;
- Les institutions sont ciblées à leur tour à travers un changement vers la décentralisation des politiques à concevoir et à mettre en place, et la prise de décision et des responsabilités d'une façon collective.

Cette initiative par projet de proximité est considérée comme l'un des instruments les plus performants, visant ainsi un développement local dans les zones rurales, c'est une démarche décentralisée, orientée dans la finalité d'atteindre les objectifs suivants :

- La promotion des infrastructures et équipements socio-économiques, et culturelles à usage collectif ;
- La promotion des petites, moyennes entreprises de production des différents biens et services ;
- L'exploitation rationnelle, et la valorisation des ressources naturelles et la préservation des différents patrimoines

Section 04 : Les instruments internationaux et nationaux en faveur de l'activité féminine

Les instruments internationaux et régionaux contiennent des dispositions dont les Etats partis peuvent s'inspirer pour satisfaire à leur obligation d'élaborer et d'appliquer une législation sur la violence à l'égard des femmes et des filles :

1. Les instruments internationaux en faveur du genre :

L'Algérie a adhéré aux diverses conventions et accords internationaux sur les droits humains, en particulier, celles traitant des droits des femmes, en adoptant divers programmes et objectifs internationaux en la matière, notamment la plate-forme d'action de Beijing et les Objectifs du Millénaire pour le Développement. Sur cette base, une politique multidimensionnelle incluant divers domaines a été poursuivie en faveur des femmes en assurant le cadre juridique, social, culturel, économique et politique favorisant la contribution réelle et effective des femmes algériennes dans le processus de développement du pays

1.1. La convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination en faveur des femmes : CEDEF/CEDAW

Le 18 décembre 1979, une convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers des femmes a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, et son entrée en vigueur comme traité international date du 3 septembre 1981, donnant naissance à un protocole facultatif entrant en vigueur le 22 décembre 2000. Au 1^{er} janvier 2011, 100 Etats avaient ratifié le protocole. Cette convention engage les Etats à prendre toutes les mesures en vue d'éliminer toutes les formes de discriminations envers les femmes en inscrivant, dans la réalité, les conditions de concrétisation des droits proclamés

La CEDAW, instrument international encore largement méconnu, est considérée comme une véritable déclaration internationale des droits des femmes et occupe une place importante parmi les traités internationaux consacrés aux droits de la personne humaine. Les trois principes forts de la CEDAW sont les suivants : l'égalité, la non-discrimination et la responsabilité des États.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

1.2.La Conférence de Beijing : « L'égalité, le développement et la paix »

Entre 1975 et 1885, trois conférences mondiales ont été organisées par l'ONU en faveur des femmes, c'est suite à cette initiative que l'année 1975 a été décrétée comme étant « l'année internationale de la femme », et que la date du 8 mars a été défini pour célébrer les droits des femmes dans le monde entier.

1.3.Le sommet mondial des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) 2010

En 2015, un sommet mondial a été organisé pour mesurer l'état des progrès accomplis à cinq ans. Il a débouché sur l'adoption d'un plan d'action mondial conçu pour accélérer les progrès et promouvoir la réalisation des huit objectifs à l'horizon 2015. Les points de vues du genre dans les objectifs du développement a connu une évolution remarquable à travers les années, le tableau ci-dessous résume les principales évaluations tel faite par les différents sommets :

Tableau 2 : Évaluation du point de vue du genre dans les divers OMD

Les OMD		Evaluation
OMD1	Eliminer l'extrême pauvreté	Les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires, mais l'écart est en train de se réduire peu à peu
		Le risque d'insuffisance pondérale est en général moindre pour les filles que pour les garçons, mais les premières restent désavantagées dans certaines parties du monde
OMD2	Assurer l'éducation primaire pour tous	La pauvreté et le fait d'habiter en zone rurale constituent des obstacles majeurs à l'éducation des filles
OMD3	Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Les filles continuent de passer moins d'années à l'école que les garçons, mais cet écart est en train de se réduire
		Le ratio filles/garçons se rapproche de la parité à tous les niveaux de l'éducation
		Dans certaines régions, les garçons sont encore beaucoup plus nombreux que les filles dans l'enseignement supérieur
		Les femmes sont loin d'atteindre la parité dans le secteur industriel
		Les femmes ont encore du mal à briser le plafond de verre
		Les femmes risquent moins que les hommes de posséder une entreprise avec des employés
OMD4	Réduire la mortalité des enfants de moins de 5 ans	Les enfants dont la mère a reçu une éducation ont de meilleures de chance de survie
OMD5	Améliorer la santé maternelle	La plupart des décès maternels sont dus à des causes évitable ou traitables

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

		Chez les plus pauvres, une femme sur quatre seulement reçoit des soins spécialisés pendant l'accouchement
OMD6	Combattre leVIH/Sida, le paludisme et d'autres maladies	Les énormes disparités dans les taux de naissance chez les adolescents sont liées au niveau d'éducation
		Le recours à la contraception est plus fréquent chez les femmes ayant reçu une éducation
		Dans certaines régions, le VIH Sida continue de se propager chez les femmes
		En dépit d'une couverture accrue, les médicaments antirétroviraux ne touchent encore que la moitié des mères qui en ont besoin
OMD7	Assurer un environnement Durable	C'est le plus souvent aux femmes et aux filles que revient la lourde tâche d'aller chercher de l'eau
OMD8	Mettre en place un partenariat mondial pour le développement	Les projets liés aux questions de genre ont besoin d'une aide bilatérale accrue

Source : Etablie par nous

2. Les politiques de développement et la dimension genre en Algérie

1.4.Principales réalisations et défis en matière de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Algérie

Avant l'indépendance, les déclarations ont reconnu la nécessité de promouvoir le statut des femmes et de renforcer leur rôle dans la société. Le programme de Tripoli (1962) visait d'affranchir l'individu à l'égard de toutes les contraintes qui l'oppriment sans ignorer les droits des femmes. Depuis l'indépendance, l'Algérie a œuvré pour la promotion du rôle de la femme et la position qu'elle a acquise grâce à sa participation à la guerre de libération nationale. À ce titre, les politiques et programmes élaborés prennent en considération les aspects liés à l'autonomisation des femmes et à l'égalité entre les citoyens, par la mise en place de systèmes juridiques et institutionnels basés sur le principe de l'égalité des sexes dans l'accès au système éducation/formation, à la santé, à l'emploi et à la protection sociale.

La Charte Nationale (1976) a considéré que « l'immobilisme de la femme ne peut avoir d'autres significations que celle d'une faiblesse et d'un retard dans l'évolution sociale ». Une analyse approfondie de la condition de la femme est citée dans le chapitre « promotion de la femme algérienne ». Elle affirme comme principe la nécessité d'une action qui vise à transformer « une sorte d'environnement mental négatif et parfois préjudiciable à l'exercice de ses droits reconnus d'épouse et de mère et à sa sécurité matérielle et morale.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

L'État qui a reconnu tous les droits politiques s'engage ainsi en vue de l'éducation et de la promotion de la femme algérienne ».

Le principe de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tire son essence de la constitution qui garantit l'égalité et protège les citoyens contre toutes les formes de discrimination. En 2002, un Ministère délégué chargé de la Famille et de la Condition Féminine (MDCFCF) est créé pour la première fois, puis en 2006, le Conseil National de la Famille et de la Femme et l'Observatoire de l'Emploi Féminin sont établis. Enfin, une Stratégie nationale pour la promotion et l'intégration des femmes (2008-2013) a été définie ainsi que son Plan d'Action (2010-2014), de même qu'une Stratégie nationale de lutte contre la violence exercée à l'égard des femmes (2007-2011). Suite au dernier remaniement ministériel, le MDCFCF est supprimé et la condition féminine retourne au ministère de la Solidarité Nationale. Une commission nationale intersectorielle de suivi de la mise en œuvre de la stratégie qui s'étend jusqu'à fin 2014 a été installée. Les membres de cette commission contribuent, dans leurs domaines respectifs, à fournir les données, à évaluer les progrès enregistrés en faveur des femmes et à proposer des actions prioritaires pour améliorer le statut des femmes en vue de renforcer leurs droits et leur permettre de contribuer efficacement dans le processus de développement national. Les questions de financement des projets des femmes et des catégories de population démunies représentent des objectifs fondamentaux de son action.

En outre, l'ANGEM étant sous sa tutelle ainsi que l'Agence de Développement Social (ADS), ce ministère se trouve concerné par la question des femmes et du genre, à travers la question de l'emploi. La protection sociale est aussi de ses prérogatives et sera détaillée plus loin.

Par ailleurs, la stratégie nationale d'alphabétisation a été approuvée en 2007 en tant que cadre général englobant les diverses mesures qui ont été prises depuis l'indépendance, et qui ont conduit à une baisse significative du taux d'alphabétisme de 85% à 22,10% en 2008 (RGPH, 2008 ; Ait Zai, 2013). Cette stratégie d'alphabétisation est assurée par divers secteurs et organismes, en coordination avec les associations qui mènent des campagnes de sensibilisation à travers le pays. Les résultats préliminaires de quatre années d'action (2007-2011) ont permis d'enregistrer l'alphabétisation de 1.208.780 citoyens dont 80 % sont des femmes. Durant l'année scolaire 2011/2012, 80 877 femmes ont été inscrites en cours d'alphabétisation avec l'aide de 228 associations (MDCFCF, 2014).

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Le Ministère de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière (MSPRH) a initié plusieurs programmes nationaux en faveur des femmes, dont la santé maternelle et infantile, la santé de la reproduction, le planning familial, etc. Un programme de rénovation rurale a été mis en place au cours de la période (2007-2013) dont l'objectif est de contribuer à l'élimination de la marginalisation en vue d'atteindre un développement équilibré et harmonieux, notamment par le soutien de projets de proximité destinés aux populations des zones rurales. Cela permettrait d'encourager les femmes rurales et de les motiver davantage pour la création de projets d'investissement dans les activités agricoles, les services, les industries traditionnelles et même dans le domaine du tourisme (MDCFCF, 2014 ; Bellal, 2013).

Le Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels conduit un programme important et ambitieux pour les femmes. Il s'agit d'interventions avec les institutions qui accompagnent les femmes dans l'emploi et la création d'activités, en particulier celles qui sont en difficulté du fait de leur analphabétisme ou de leur isolement, en particulier dans les zones rurales, en vue d'une plus grande efficacité de leur formation. Elles consistent en la mise en place d'espaces d'écoute et de sensibilisation autour de tous les dispositifs d'accompagnement : alphabétisation, formation, soutien à l'activité (y compris avec l'Agence de Développement Social) et les programmes de soutien de l'artisanat, de l'agriculture, de la pêche, des PME/PMI. Les recommandations des ateliers organisés, se traduisent en un programme d'actions intersectorielles composé de tous les secteurs et les mouvements associatifs et sont transmises à tous les secteurs pour leur mise en œuvre (Bellal, 2013).

De nombreuses stratégies et création de groupes de travail visant l'intégration de la dimension genre ont été conçus comme : la stratégie nationale d'intégration et de la promotion de la Femme (SNPIF 2008-2014) ambitionne de promouvoir l'égalité constitutionnelle et l'équité afin d'assurer, aux femmes une citoyenneté véritable, une émancipation, et renforcer leur capacités en améliorant leur statut et leurs condition de vie en milieu rural et urbain. Un plan d'action national pour la promotion et l'intégration de la femme (PANPIF:2010-2014) qui vise à réaliser la stratégie suscitée et qui va considérer l'ensemble des domaines d'intervention (Femmes et droit, éducation et formation professionnelle, santé, économie, Protection des femmes en situation de difficulté, pouvoir et prise de décisions, culture, Technologies de l'information et de la communication (TIC), médias et environnement,...etc.). À travers l'établissement d'une base de données, le

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

renforcement des capacités, le suivi et l'évaluation de ces programmes qui permettront, selon une approche genre, la mise en place d'actions. Ces actions seront censées identifier les mesures nécessaires à prendre en vue de la diminution des écarts observés dans l'accès et le contrôle à une ressource donnée par les femmes et les hommes. La Stratégie Nationale de la famille (SNAFAM) 2010-2014 dont les orientations stratégiques visent à renforcer et à préserver la famille en tant qu'institution sociale, en améliorant la qualité des relations familiales basées sur la parité et l'égalité des sexes. La stratégie nationale de lutte contre les violences fondée sur le genre (2007-2015) a pour objectif principal l'amélioration de la prise en charge des femmes victimes de violences à travers, entre autres, une étude nationale, un atelier de formation, des journées d'information/sensibilisation au niveau national et local. Le conseil national de la femme et de la famille créé en 2006, est un organe consultatif chargé « d'émettre des avis, d'assurer la concertation, le dialogue, la coordination et l'évaluation des actions concernant la famille et la femme » et mis en place en vue de renforcer l'action du MDCF. Il est constitué par des représentants des ministères, des organismes nationaux et institutions, des universitaires, des chercheurs, du mouvement associatif. Le Plan national d'action pour les enfants (PNA 2008-2015), qui constitue une politique et un mécanisme de prise en charge des enfants par la question de droit et qui intègre la dimension genre.

Certains programmes de coopération avec l'étranger liés à la question de la femme sont également établis. En collaboration avec les Nations-Unis, un programme commun pour l'autonomisation de la femme et l'égalité des genres, a été lancé en 2010 et clôturé en 2013. Ce programme vise à la réalisation de plusieurs projets qui ont contribué au renforcement des capacités des acteurs pour la promotion des femmes, notamment la formation des hommes et des femmes, des médias et la réalisation d'études et de recherches sur les questions relatives à la femme. Un autre projet de coopération avec l'organisation des Nations-Unis pour l'autonomisation des femmes ONUFEMMES relatif à la formation des intervenants locaux auprès des femmes en difficulté sociale, notamment les victimes de violence dans le but d'améliorer leur performance. Un autre projet de coopération est établi avec le Royaume de Belgique, visant le renforcement des capacités des acteurs pour la promotion de la femme dans divers secteurs, ainsi que des rencontres internationales sur l'entrepreneuriat féminin afin de bénéficier de l'expérience étrangère dans le cadre des bonnes pratiques. En fin deux autres projets en cours sont établis, l'un avec le Fonds des

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Nations-Unies pour la Population (FNUAP) pour la période 2014 à 2015 et l'autre avec ONUFEMMES qui s'étale de 2014 à 2017.

Malgré la bonne volonté de l'Etat algérien à promouvoir l'émancipation de la femme algérienne dans tous les domaines, certains obstacles sont rencontrés dans la réalisation de ses programmes d'action. Nous constatons une faiblesse au niveau de la mesure et de l'analyse ainsi que du suivi et d'évaluation des projets dû essentiellement d'une part, au manque de données statistiques par genre ainsi que des études de recherches dans le domaine de la condition de la femme, et d'autre part, au manque de moyens humains et à la lenteur de la coordination entre les différents acteurs contribuant à la réalisation de ces différents plans d'actions.

Si les femmes sont aujourd'hui plus nombreuses sur le marché du travail, elles sont aussi les premières à souffrir des effets pervers de la mondialisation et de la globalisation de l'économie, plus touchées par le chômage, elles occupent les emplois les moins qualifiés ; à faible rémunération et sans aucune protection (Kucera et Xenogiani, 2009 ; BIT, 2008) leurs salaires sont plus bas du fait qu'elles occupent des postes de moindre qualification.

1.5.Les dispositifs d'aide à l'emploi des femmes en Algérie :

L'État Algérien a mis en œuvre un important dispositif destiné à organiser le marché de l'emploi, à lutter contre le chômage et à appuyer la création d'entreprises ou l'auto-emploi. Des organismes publics contribuent à la mise en œuvre de ce dispositif. Ce dernier, est ouvert aux hommes et aux femmes sans distinction. Néanmoins, il bénéficie un peu plus aux hommes à l'exception des microcrédits accordés par l'ANGEM. Ces microcrédits sont conçus pour faciliter l'activité des femmes au foyer.

➤ Agence Nationale de l'Emploi « ANEM »

L'ANEM est un intermédiaire entre les employeurs et les demandeurs afin d'assurer la jonction entre les offres et les demandes d'emploi. La mise en œuvre et l'élaboration de cette organisation a pour objectif de faire avancer le développement du

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

marché de l'emploi et reculer durablement le chômage en effectuant des placements de travailleurs³.

➤ Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) :

Le DAIP est mis en place par le décret exécutif N° 08-126 du 19 avril modifié et complète. Il vise à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi, à encourager toute autres formes d'action et mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes à travers des programmes de formation emploi et de recrutement⁴.

➤ Caisse Nationale d'Assurance Chômage

La Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) a été créée par le décret exécutif N° 94-188 du 06 juillet 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale. Elle est chargée de l'indemnisation du chômage des anciens salariés qui perdent leur emploi pour raisons économique⁵.

➤ Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeune (ANSEJ)

Appelé aussi l'Agence Nationale d'Appui et de Développement de l'Entreprenariat, l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) créée par l'ordonnance N° 96-14 du 24 juin 1996 en raison de l'échec du Dispositif d'Insertion Professionnel de Jeunes (DIPJ), ANSEJ est une institution publique dotée d'une personnalité morale et de l'autonomie financière elle est placée sous l'autorité du chef de gouvernement. Devenu opérationnel depuis le deuxième semestre 1997, le Dispositif de Soutien à l'Emploi des Jeunes constitue une des solution appropriées au traitement de la question de chômage, il est chargé de l'encouragement, du soutien et de l'accompagnement des jeunes chômeurs porteur d'idées de projets de création d'entreprise⁶.

³ Pour lire ses missions et objectifs consulter le lien : <http://www.anem.dz/fr/pages/mission-et-objectifs-de-l-anem.html#:~:text=L'Agence%20Nationale%20de%20l,de%20recrutement%20efficace%20et%20personnalis%C3%A9>.

⁴ Pour plus de détails consulter le lien :

<http://www.anem.dz/fr/pages/dispositifs.html#:~:text=Encourager%20l'insertion%20professionnelle%20des,programmes%20de%20formation%20et%20recrutement.&text=Promouvoir%20l'emploi%20des%20jeunes,formati on%20emploi%20et%20de%20recrutement>.

⁵ Voir : https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Fr/FR_PresentationCNAC.aspx

⁶ Consulter le lien : <https://ansej.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/presentaion-du-l-ansej#:~:text=L'ANSEJ%20a%20pour%20objectifs,tendant%20%C3%A0%20promouvoir%20l'entreprenariat>.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

➤ Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit ANGEM :

Pour les projets de plus faible envergure un autre dispositif, plus accessible a été mis en place plus récemment à travers l'ANGEM. L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM) créé par le décret exécutif N° 04-14 du 22/01/2004, représente un outil de lutte contre le chômage visant le développement des capacités individuelles des personnes à s'auto prendre en charge en criant leur propre activité⁷.

⁷ Ce dispositif sera présenté en détails dans le chapitre III.

Chapitre I : Les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin.

Conclusion du Chapitre :

L'Algérie après l'Indépendance a procédé à la reconstruction de ces espaces, en mettant en place des politiques en faveur du rural pour remédier au phénomène de l'exode rural qu'elle a connu après la période citée déjà, et a mis en place des politiques pour la promotion de l'emploi rural à savoir : la révolution agraire, le PNDAR, le PRR, la SNDRD, le PPDRI

Une diversité de politiques mobilisant des instruments ont été adoptés au niveau des deux échelles national et international en vue de cadrer et de booster l'activité féminine notamment: La CEDAW et le programme de Beijing, Le 3ème OMD lié directement et exclusivement à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constitue un progrès notable, la création de l'ONUFEMME dédiée à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas négligeable et aussi les dispositifs d'aides à l'emploi féminin à savoir : ANEM, DAIP, CNAC, ANGEM, ANSEJ.

CHAPITRE II : FEMMES ET EMPLOI, RÉALITÉ ET FACTEURS MOTIVATEURS

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Introduction du chapitre

Pendant des siècles, le travail de la femme a été considéré comme un travail invisible, soit un travail domestique et non rémunéré. L'image de la femme a été associée essentiellement à celle de mère de famille dont son devoir est d'assurer les soins et l'éducation des enfants, d'assurer les tâches ménagères et domestiques et d'assurer des activités de production notamment en milieu rural.

L'avancée économique et sociale qui désigne notre siècle a redéfini la fonction domestique de la femme. Son intégration sociale dans le monde du travail a été posée comme une cible du premier rang, l'égalité complète ainsi que la disparition de toutes les formes de discrimination dans le domaine professionnel sont devenues une revendication à part entière.

L'intégration de la femme sur le marché du travail s'est faite de manière relativement en hausse suite aux différentes variables économiques, politiques, socioculturelles des pays. Ainsi, l'évolution du travail des femmes n'est à peine une histoire linéaire, mais elle varie suivant les éléments qui viennent l'impacter ; elle est faite d'avancées et de retour en arrière.

La position des femmes sur le marché du travail est, non seulement, un indicateur économique de leur participation à l'activité, mais aussi un indicateur de leur autonomisation et de leur place au sein de la société. En ce sens, les organisations publiques sont appelées à mettre en place des programmes garantissant à créer de nouveaux emplois et améliorer les conditions d'accès des femmes à un emploi décent et sans discrimination de genre.

L'objectif de ce chapitre est de répondre aux questions suivantes : quelles sont les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes sur le marché du travail ? De quelle manière ces contraintes peuvent être contrecarrées ? Quelle est la situation des femmes sur le marché du travail en Algérie ?

Ce présent chapitre est organisé en trois sections. La première est consacrée à présenter les difficultés et les inégalités rencontrées par les femmes dans leur accès sur le marché de travail. La seconde portera sur l'analyse de l'emploi féminine en Algérie. La dernière traitera le phénomène entrepreneuriat féminin.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Section 01 : Insertion des femmes dans l'activité professionnelle

L'engagement professionnel s'inscrit aujourd'hui comme une évidence dans le parcours de vie des femmes. Leur présence massive et continue sur le marché du travail relève de la norme sociale et si leur rapport à l'emploi diffère encore de celui des hommes, elles y trouvent, au-delà d'une autonomie financière indispensable, un statut social et une identité auxquels elles sont très attachées.

L'évolution qui a caractérisé le marché de travail dans sa structure dans les années 90 a connu une croissance qui a touché la plupart des pays et modifié les formes de travail et les modes d'insertion individuelle dans l'activité, en particulier ceux des femmes.

De nos jours, la proportion de femmes qui travaillent est relativement en hausse suite aux différents progrès (lois sur l'équité des salaires, congés de maternité, la disponibilité des services de garde...) réalisés en faveur du travail des femmes dans de nombreux pays. Néanmoins le problème de l'inégalité des sexes sur le marché du travail persiste encore. L'examen des indicateurs d'emploi dans les différents pays du monde le démontre clairement : les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché du travail (français coré, 1999). Ce constat est valable aussi bien en terme de salaires que des éventualités de carrière. En effet, la plupart de femmes occupent des emplois atypiques, informels, temporaires et à temps partiel. Pour analyser l'insertion des femmes sur le marché professionnel, nous nous référons aux raisonnements adoptés par Ben Makhoul (2019) et Boughanem (2008), pour en extraire notre propre angle d'approche.

1. Les inégalités des sexes sur le marché du travail

La reconnaissance de la persistance des inégalités envers les femmes est établie en forme de salaires, de chômage et de formes d'emploi, au bout du compte, ce qui ressort de cet ensemble est bien : « *La conjonction d'une mutation sociale essentielle et de la permanence d'inégalités coriace [...] En matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses, alors que dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous-emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente* » (Maruani, 2003, p. 107).

Les facteurs qui engendrent ces inégalités sont encore majeurs et bien difficiles à résoudre, parmi les causes principales : la violence dont les femmes sont victimes, la dépendance financière et la sous-représentation des femmes dans les instances décisionnelles,

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

En dépit, plusieurs progrès méritent d'être soulignés et reconnues en matière de lois sur l'équité salariale, la disponibilité des services de garde, le congé de maternité, le développement de l'entrepreneuriat féminin ... etc.

Toutefois l'égalité de droit ne mène pas à une égalité de faite mais des inégalités demeurent et certaines même sont amplifiées.

1.1. L'influence du milieu familial

Longtemps exclues de l'univers des affaires publiques, économiques et politiques, les femmes sont confinées dans la sphère domestique et des activités liées à des tâches ménagères et à la reproduction biologique et sociale de la lignée, Elles étaient liées à des activités souvent subordonnées aux activités de production, sans à recevoir une véritable sanction économique et sociale.

C'est ainsi qu'une part considérable du travail domestique a encore pour finalité le maintien de la solidarité et la stabilité de la famille, ce qui contribue à sa dévalorisation. L'intégration massive des femmes dans le monde du travail et les changements qui ont affecté la condition féminine masque la permanence des structures invisibles (domination masculine, système patriarcal, stéréotype du genre...) qui mettent en relation le travail domestique et le travail non domestique où les femmes et les hommes sont engagés, la répartition des tâches dans les deux formes de travail, domestique/non domestique, ne peut être saisie de manière déconnectée. C'est le cas par exemple des femmes parvenues à de très hauts postes de responsabilité (cadres, directeur de ministère,...) doivent payer cette réussite professionnelle au détriment d'une réussite dans l'ordre domestique (divorce, mariage tardif, célibat, difficultés avec les enfants). Par contre, nous constatons que la réussite familiale a souvent pour contrepartie un renoncement partiel ou total à la grande réussite professionnelle.

C'est en effet, à condition de prendre en compte les contraintes que l'espace domestique fait peser sur l'espace professionnel(à travers la représentation d'un écart acceptable entre la position du mari et celle de l'épouse) que l'on pourra comprendre la course poursuite où les femmes ne rattrapent jamais leur handicap(Ben Makhoulouf,2019).

1.2. Inégalité salariale

Cette inégalité subie par les femmes peut être justifié par : la différence du niveau d'instruction de deux sexes, l'expérience professionnelle, par leur présence dans des domaines d'activités et des catégories professionnelles peu valorisées, la zone géographique

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

(zone urbaine ou rurale), par le temps consacré au travail rémunéré et non rémunéré, par la sous-évaluation du travail des femmes, par leur concentration dans les emplois moins rémunérés, ainsi que leur faible présence dans les postes de décision supérieur, par le fait que les femmes sont moins revendicatrices et bénéficient moins des promotions et par le fait de leurs responsabilités familiales et domestiques.

En moyenne mondiale, l'écart salarial entre les deux sexes est de 23%, cela signifie que le salaire moyen d'une femme est égal à 77% de celui d'un homme (BIT, 2011). Le BIT a indiqué que l'égalité salariale entre les deux sexes ne sera atteinte qu'en 2086 et ce compte tenu du rythme actuel.

Afin de diminuer les inégalités salariales entre les deux sexes, la commission européenne a adopté en juillet 1996, une communication relative au code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour travail d'égale valeur (CNES, 2003). En dépit, l'égalité des salaires est loin d'être réel, bien que la situation est améliorée et les écarts, bien que de moins en moins importants existent toujours.

1.3. Inégalité de carrière

Les conditions de travail et les charges familiales peuvent décourager les femmes de postuler à des postes de haute responsabilité. Par exemple, les horaires tardifs, le travail de nuit, la moindre promotion en faveur des femmes (le moindre accès des femmes à la formation continue), la lourdeur des tâches domestiques, la crainte de l'échec liée à un manque d'assurance et de confiance en elles, la nécessité d'un second salaire complémentaire au salaire principal du conjoint, donc les femmes sont très peu carriéristes, la persistance de certains stéréotypes qui incite certaines femmes à assigner à un rang inférieur socialement à leurs conjoints pour que ces dernières ne perdent pas leurs dignité de dominant.

2. La féminisation des emplois masculins

Pourtant, au-delà du mouvement accru de féminisation des emplois, les femmes ont dominé la plupart des emplois masculins et les nombres de professions sont devenus mixtes sans connaître pour autant de dévalorisation. Reste que la gestion des contraintes temporelles liées à la disposition des sphères professionnelles et familiales demeure très largement du ressort des femmes, même si les hommes des nouvelles générations la prennent en considération.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Les professions supérieures apparaissent comme des véritables labos pour observer les mouvements de différenciation au travail, des mérites, des carrières entre hommes et femmes. Qu'ils collaborent avec des processus de ségrégation horizontale (différenciation des emplois) ou de ségrégation verticale (différenciation des carrières), ne pouvons pas remettre en cause ni le type, ni le niveau d'instruction et de formation des femmes (Maruani, 2000).

Il s'agit alors de chercher les mécanismes qu'il faut, comme le remarque Michèle Ferrand (2004, p : 28) « *À chaque pas vers la mixité de la société, à chaque étape vers une plus grande égalité entre les sexes, se mettent simultanément en place des processus sociaux visant à reconstruire la différence* ». Il s'agit ici d'introduire une approche statique de la reproduction des alliances de sexe, sur le marché du travail, pour mettre l'accent sur les dynamiques qui reconduisent les divisions entre les sexes, déplacent les limites du masculin et du féminin, ou tendent à anticiper les différences.

2.1. La question du plafond de verre

L'évolution de la place des femmes au sein de la catégorie des cadres et professions supérieures, n'a pas fait disparaître les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'accès au sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles.

Plusieurs études sur les femmes cadres et membre des professions supérieures ont permis de mieux cerner les facteurs qui sont à l'origine de ce qu'il est convenu d'appeler le **plafond de verre** et que l'on peut décrire comme : « *l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes du sommet des hiérarchies professionnelles et organisationnelles* » (Laufer Jacqueline, 2004, page 118).

Pour justifier ce phénomène, certains auteurs, ont évoqué l'hypothèse d'un retard historique dû à un accès tardif des femmes, à l'éducation et au diplôme comparativement à leurs homologues masculins. Dans la mesure où la croissance du nombre des femmes diplômées n'a pas été suivie d'une progression proportionnelle de leur nombre dans les postes de haute responsabilité. Cette hypothèse demeure réfutable.

Toutefois, même s'il est usuellement admis que la plupart des femmes ne parviennent pas à obéir à ce **plafond de verre**, certaines d'entre elles développent des stratégies leur permettant d'atteindre le sommet de la hiérarchie : persévérance et volonté de progression dans la carrière, adaptation de certains traits de personnalité avec les exigences du poste occupé, exercice de l'autorité de façon adaptée, etc. Elles vont même jusqu'à affirmer leur rôle familial avec une mobilisation temporelle extrême et une forte délégation des tâches

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

domestiques, alors que d'autres font face aux choix qui naissent des conflits entre le travail et la famille mettant ainsi un frein à leurs ambition de carrière.

Le sentiment d'inertie ou d'iniquité quant à la progression dans l'organisme employeur, peut pousser les femmes ayant des expériences professionnelles antérieures à créer leur propre emploi ou entreprise, et ce dans un besoin d'autonomie, d'indépendance, de réussite et de dignité.

2.2. Les femmes dans les postes de décision

Les femmes sont peu nombreuses à rejoindre le niveau de cadre supérieur malgré leur intention aux fonctions d'encadrement, et en dépit du déficit prévu des cadres hautement qualifiés, le plafond de verre continue de limiter l'accès des femmes aux grades les plus élevés de la hiérarchie et aux postes d'encadrement dans les secteurs et les domaines qui exigent plus de responsabilité et offrent les meilleures salaires.

Le recrutement et la promotion de l'encadrement des femmes au sein du management sont de plus en plus tenus comme un facteur essentiel dans la réussite d'une entreprise.

Les obstacles les plus puissants au développement de la carrière des femmes cadres et compétentes (Laufer Jacqueline, 2004, page 131) :

- l'image négative des femmes chez les responsables qui doutent de leurs compétences et de leur engagement professionnel ;
- l'absence d'anticipation en matière de carrière et l'inadéquation de l'éventail de leurs compétences professionnelles aux futurs besoins de l'entreprise ;
- le refus des femmes ; suppose-t-on, d'être mobile géographiquement pour les besoins de leur évolution de carrière ;
- la réticence des dirigeants à donner aux femmes l'expérience des postes opérationnels associés à la responsabilité des centres de profits ;
- l'échec à rendre les supérieurs hiérarchiques responsables de l'évolution professionnelle des femmes ;
- Mentoring négatif et auto-sélection des femmes pour des postes d'expertise au lieu de position de responsabilités opérationnelles et hiérarchiques ;
- préparation inexistante ou insuffisante des successions sur les postes ;
- l'exclusion des réseaux informels professionnels où les hommes apprennent les règles non écrites au succès ;

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

- grilles d'évaluation et de rémunération appliquées de la manière différente aux hommes et aux femmes ;
- systèmes organisationnels conçus avant l'entrée massive des femmes sur le marché du travail ;
- Existence d'autres formes de découragement culturel comme un environnement de travail valorisant davantage les horaires longues que les résultats réels, ou ne favorisant pas suffisamment la conciliation entre travail et famille, et témoignant un engagement limité dans la mise en œuvre des politiques de diversité ;
- Existence de pratiques discriminatoires et l'harcèlement moral et sexuel.
Par ailleurs, les femmes peuvent d'elles-mêmes renoncer aux postes de direction à cause de leurs responsabilités familiales et leur désir de n'avoir pas à trop sacrifier de leur vie personnelle.

L'ensemble de ces entraves sont valables aux pays développées et aux pays en voie de développement .En dépit, on peut trouver certaines différences qui ressortent des écarts issues de la tradition, de la culture, la religion, du contexte historique (aussi l'histoire politique), le système éducatif, la formation, la législation,...etc.

Beaucoup de pays ont réalisé des avancées en matière de la mise en œuvre des stratégies plus favorables envers les femmes managers, mais l'existence de ces contraintes pousse un grand nombre d'entre elles à créer leur propre entreprise.

3. Chômage et précarité

Le chômage est un phénomène mondial qui affecte une part considérable de la population active, dont les taux de chômage sont élevés avec des écarts selon l'âge, le sexe, et le niveau d'instruction.....etc.

3.1. La sélectivité et la logique de marché

Alors que les plans d'insertion des filles et des garçons sont très proches lorsqu'ils ont franchi le niveau du baccalauréat, dans la plupart des pays les filles peu diplômées trouvent beaucoup plus des difficultés que leurs homologues masculins en matière d'emploi.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

➤ La sélectivité du marché

Le marché du travail est de plus en plus sélectif à l'égard de certaines catégories de Population. Globalement, l'exposition à la concurrence mondiale et la destruction des emplois où les travailleurs incompetents sont supposés de déterminer un processus de sélection dit « naturel », qui touchent non seulement des entreprises mais aussi des personnes. Selon les interprétations darwiniennes les plus aptes (et pourquoi pas les mieux dotés génétiquement ?) se saisissent des opportunités, tandis que les moins aptes (les plus faibles), se trouvent exclus du monde économique. Il est impossible d'attribuer la responsabilité d'un tel processus de sélection à un sujet subjectif, unique et inconstant, mais on ne peut pas faire aussi bien de la sélection de résultat de changement qui s'inspirait d'elle-même, en quelque sorte de l'extérieur, à la volonté des hommes condamnés à s'adapter ou à disparaître. (Ouassak, 2000, p : 25)

En effet, la probabilité de la précarité et de l'exclusion sociale est distincte selon les prérogatives de la personne : « le processus de sélection » est loin d'être absolu et il ne réserve pas la même situation à tous. Le fait qu'il y a moins d'emplois non qualifiés que de travailleurs non qualifiés, mais en s'accroissant sur une logique de marché qu'est sélectif sur deux aspects: certaines fonctions sont dites féminines et ne peuvent être pratiquées par les hommes : le marché se trouve ainsi dans une situation où les emplois féminins sont supérieurs à l'effectif féminin disponible et certaines fonctions exigent une tranche d'âge bien spécifique : le marché pourrait aussi affirmer une situation dans laquelle les postes disponibles pour les plus de 50 ans sont inférieurs à l'effectif de population comblant cette condition d'âge.

Les sélectionneurs jugent que l'homme est assez crédible, d'ascendance nationale entre 25 à 40 ans, par la même décision, une femme, un travailleur plus âgé ou un immigré sont exclus.

Donc la sélectivité des femmes au marché de travail augmente lorsque leur concentration entraîne, sur le plan macroéconomique le phénomène de concurrence qui est générateur de chômage et de dégradation des conditions d'emplois pour elles.

➤ La sélectivité à l'emploi

Les agences d'emploi ou les entreprises et les salariés confirment l'interdiction par les textes, la discrimination à l'embauche, cette discrimination est plus abordée qu'antérieurement, mais elle demeure dans la formation d'offre d'emploi et surtout la

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

sélection des candidatures. Dans un même secteur d'activité, les femmes ont moins des chances de trouver un emploi que les hommes.

Cette discrimination est indiscutable car il y a peu de contestation et d'étude à ce sujet, le monde du travail fonctionne toujours avec une vision fixe de ce qu'est le travail masculin et féminin. Or, les emplois considérés comme masculin est plus large.

Par ailleurs, lors des entretiens d'embauche, on demande aux femmes si elles en veulent travailler et si elles ont des enfants, ce que l'on ne demande jamais aux hommes qui sont considérés comme des êtres sans famille.

3.2. La tolérance sociale au chômage féminin

Le chômage des femmes est plus massif et plus structurel que celui des hommes. De ce point de vue, au cours de ces vingt dernières années on a assisté l'apparition de phénomène de sur- chômage féminin.

Les taux de chômage des femmes sont toujours plus élevés, prenant en considération les facteurs d'âge, de diplôme ou la catégorie professionnelle.

Le chômage ne signifie pas un manque d'emploi, il constitue aussi un moyen de contrainte efficace sur les conditions de travail et d'emploi de toutes celles qui travaillent.

Les études sur les écarts des taux de chômage féminin et masculin dans la plupart des cas sous estiment l'importance du phénomène.

Ces transparences statistiques reflètent les silences dans les débats politiques ou l'on oublie de dire que le chômage des jeunes est avant tout celui des jeunes femmes.

Toutefois, le sur-chômage est principalement important dans trois catégories de femmes : les jeunes femmes en fin d'études, mêmes diplômées sont pénalisées une fois arrivées sur le marché du travail à cause de leur mauvaise orientation, mais aussi par une certaine discrimination, les demandeuses d'emploi de longue durée sont plus nombreuses que les hommes, les femmes en sous-emploi, que ce soit en fin d'études ou après une interruption de carrière liée à la maternité.

Bien évidemment, la situation des femmes au chômage est dramatique et traumatisante que pour les hommes : le chômage les soumet à une pression de l'environnement en faveur d'un retour au statut de femme au foyer contre lequel elles doivent bien accomplir leurs devoirs. La femme au foyer ayant perdue de leur considération sociale, suite aux relations sociales qui ont perturbé, comme la honte, la peur et le mépris des autres. Cette situation est

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

plus pesante pour les mères chefs de famille (famille monoparentale) qui voient le comportement de leurs enfants affecté par un déséquilibre familial.

3.3. Le temps partiel une affaire de femme

Le facteur de la conciliation familiale et professionnelle pousse les femmes à travailler à temps partiel (elles effectuent un nombre d'heures de travail inférieur à celui qu'elles souhaitent. Elles sont plus exposées que leurs homologues masculins au risque de sous-emploi lié au temps de travail.

Cependant, le travail à temps partiel s'apparente plus dans des secteurs à dominante féminine à savoir la santé, l'éducation, le commerce, la restauration, les services aux particuliers.

Pour réduire la durée de travail les femmes choisissent des professions et des activités moins qualifiantes, en raison de leur responsabilité familiale. L'une des principales conséquences de ce phénomène est la sous-utilisation des savoir-faire, des prérequis acquis de l'expérience professionnelle. De ce fait, la conséquence de ce déclassement est plus grave sur les femmes ayant des professions à qualification élevée.

3.4. Le travail dans l'identité féminine

Le chômage, ce n'est pas synonyme d'être sans travail, mais aussi fait partie d'une catégorie à laquelle on reconnaît le droit de prétendre à un emploi. La privation d'emploi peut se traduire par de multiples situations qui vont du chômage découragé à l'inactivité contrainte et reproduisent aussi bien des zones d'ombre et de flou, aux limites du marché du travail. Etant donné qu'une majorité de femmes a le sentiment que le fait d'exercer un emploi procure une place dans la société, pour elles avoir un emploi est le vecteur principal de la quête identitaire.

Les changements de la condition féminine obéissent à la logique du modèle traditionnel de la division du travail entre homme et femme. Les hommes continuent à dominer l'espace public, économique et politique, tandis que les femmes restent confinées de manière dominante à l'espace domestique.

Les mouvements des femmes sur le marché du travail, comme la percée des scolarités féminines, marquent un tournant dans l'histoire des femmes, et dans l'histoire des rapports entre hommes et femmes. Les avancées, certainement s'évaluent en termes de liberté et

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

d'autonomie, les stagnations et les reculs se nomment surqualification, sous-emploi et sur-chômage.

Dans cette section, nous avons confronté l'accès et la situation des femmes sur le marché du travail à celle de leurs homologues masculins. Il ressort que la féminisation du marché du travail est existante, mais reste imparfaite étant donné qu'elle s'est produite dans une situation d'inégalité et de précarité. Les entraves que les femmes ont rencontrées dans leur intégration sur marché du travail peuvent être liées au poids des responsabilités familiales qui pèsent aux femmes au premier chef, les stéréotypes du genre et/ ou la ségrégation professionnelle. Les femmes sont très présentes parmi les travailleurs familiaux dans les emplois à temps partiel,

Ces résultats sont plus présents dans les pays sous-développés. Les inégalités entre les deux sexes sur le marché du travail s'approfondissent en termes de salaire et en termes d'ascension dans la hiérarchie. Pour réfréner les différentes formes de discriminations des femmes sur le marché du travail, y a lieu le recours à la sensibilisation et l'éducation à la dimension genre.

Section 2 : Analyse de l'emploi féminin en Algérie

Les structures de l'économie algérienne ont connu de profondes mutations suite aux politiques macroéconomiques de stabilisation menées au cours des années 90 et dans un contexte de mondialisation, le marché de travail se trouve dès lors soumis à des déséquilibres et des pressions de plus en plus fortes qui donnent lieu à des nouveaux ajustements qui modifient le rôle et la place des femmes sur celui-ci. L'étude de la situation des femmes sur le marché du travail algérien ne renvoie pas uniquement à leur situation professionnelle, mais renvoie aussi à la place des femmes dans la société.

À ce titre et à l'heure où l'Algérie fait face à une crise d'emploi, il y a lieu de s'interroger sur le devenir de l'emploi féminin. Quelle a été l'évolution de l'emploi féminin au cours de ces dernières années ? Quels sont les obstacles qui pénètrent l'accès des femmes à l'emploi ?

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

1- La population active⁸

La population algérienne a plus que quadruplé passant d'environ 10 millions d'habitants en 1962 à 44 millions d'habitants en 2020(ONS, 2020). Avec un taux de 50% de population à moins de 30 ans, la croissance des demandes d'emplois par celles-ci est un défi auquel est confronté le pays depuis des années.

En mai 2019, la population active du moment, au sens du Bureau International du Travail (BIT), est estimée à 12 730 000 personnes au niveau national, avec une hausse atteignant 267 000 par rapport à septembre 2018 et 304 000 comparativement à avril 2018. La population active féminine a atteint, pour sa part, 2 591 000, soit 20,4% de la population active totale.

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activités économiques) a atteint 42,2%, enregistrant un gain d'un demi-point (0,5), par rapport à septembre 2018. Décliné par sexe, il est estimé à 66,8% auprès des hommes et à 17,3% chez les femmes (ONS, 2019).

1.1. Évolution de la population active féminine

Au milieu du vingt unième siècle, avec l'industrialisation, l'urbanisation et l'exode rural, le travail féminin a commencé à prendre la forme que nous connaissons aujourd'hui. Soit, un travail hors domicile et rémunéré. Néanmoins, il faut noter l'existence du travail à domicile qui relève de l'informel et qui est répandu essentiellement chez les femmes.

La population active potentielle regroupe les hommes et les femmes qui se situent entre 15-59 ans c'est-à-dire la population en âge de travailler. La part de taux d'activité de la population active potentielle est passée de 46,94% en 2010(ONS, 2015, page 3) à 47,5% en 2019(ONS, 2019, page3). Cette importante évolution a concerné pratiquement dans les mêmes proportions des femmes et des hommes et les tranches d'âge résidentes au milieu urbain ou rural.

La proportion des femmes dans la population active a évolué, mais reste faible entre les deux années 2015 et 2019, bien qu'elle a enregistré des progrès, elle est passée de 19,4 % en 2015 à 20,4% en 2019 (ONS, 2015 ,2019).

⁸ La population active regroupe l'ensemble des personnes qui déclarent exercer ou chercher à exercer une activité professionnelle rémunérée.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Néanmoins, le taux d'activités économiques des femmes demeure très faible en comparaison avec le taux d'activités économiques des hommes, ce taux se situait à 17.3%, en 2019 alors que pour les hommes il est de l'ordre de 66,8%.

Toutefois, les taux d'activités des femmes, malgré leurs accroissements sensibles, demeurent modestes en comparaison à ceux enregistré en Europe mais surtout dans les pays sociologiquement et culturellement similaires et voisins (MAROC et TUNISIE à titre d'exemple) (Pierre Bruyas, 2005).

En 2019, le taux d'activité des femmes selon l'âge est plus élevé dans les tranches d'âge de 25 -29 ans avec un taux de 33,9%, de 30-34 ans avec un taux de 30,5%, de 35-39 ans avec un taux de 25,5%, de 40-44 avec un taux de 23,7%, de 45-49 ans avec un taux de 19,9%(ONS,2019).

L'évolution de la population active féminine positive mais toute relative, telle qu'analysée plus haut, s'explique par l'amélioration nette du niveau d'instruction et de la baisse de la fertilité et la réduction du poids de responsabilités familiales, auquel s'ajoute la disparition de certaines entraves socioculturelles liées à notre société.

1.2. Évolution de la population active réelle

La population active réelle est définie par l'ONS comme l'ensemble de personnes occupées et des personnes en chômage (selon la définition du BIT), son volume est passé de 10.812.000 personnes en 2010 à 11.932.000 personnes en 2015 pour atteindre en 2019 près de 12.730.000 de personnes.

Le tableau ci-dessous nous montre l'évolution de la population active totale réelle par genre en Algérie pour les années 2010 et 2015 et 2019.

Tableau 3 : Évolution de la population active réelle par genre.

Années	2010	2015	2019
Population active totale	10.812.000	11. 932.000	12.730.000
Hommes	8.990.000	9.615.000	10.139.000
Femmes	1.822.000	2.317.000	2.591.000
Taux brut d'activité	29,17%	29,53%	28,93%
Hommes	24,25%	23,79%	23,04%
Femmes	4,91%	5,73%	5,89%

Source : notre propre recoupement

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

D'après le tableau nous remarquons que le taux brut d'activité⁹, en 2010, était à 29,17% alors qu'il a connu une légère augmentation de 29,53% en 2015 et une baisse de 28,93% en 2019.

En ce qui concerne le taux net d'activité¹⁰, globalement il a très peu évolué durant ces dernières années, en 2010 il était à 41,7%, en 2015 à 41,8%, et en 2019 a augmenté avec un taux de 42,2% (ONS, 2010, 2015, 2019).

2. La population active occupée totale¹¹

La population occupée est estimée à 11 281 000 dont 2 062 000 femmes. La population féminine occupée forme 18,3% de la main-d'œuvre totale. L'enquête fait ressortir une augmentation de 280.000 dans le volume de la population occupée par rapport à septembre 2018, soit un accroissement relatif de 2,5%.

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 37,4% au niveau national. Décliné par sexe, il atteint 60,7% auprès des hommes et 13,8% chez les femmes (ONS, 2019).

Quelle que soit la période, les hommes demeurent majoritaires au sein des occupés. Leurs proportions tendent à un léger recul durant la dernière décennie. Leur part passe de 84,9% en 2010, à 81,7% en 2019 (ONS, 2010, 2019).

La population occupée féminine a augmenté à un rythme léger durant la dernière décennie. Leur part passe de 15,1% en 2010, à 18,3% en 2019 (ONS, 2010, 2019). Malgré cette évolution, les femmes ne représentent que 18,3% de l'ensemble des occupées en 2019.

2.1. Évolution de la population occupée féminine selon le milieu de résidence

Le tableau suivant nous montre la répartition de la population occupée féminine selon le secteur le milieu de résidence pour l'année 2015.

⁹ Taux brut d'activité : population active / population totale

¹⁰ Le taux net d'activité traduit le rapport entre population active et population en âge de travailler

¹¹ La population active occupée regroupe l'ensemble de personnes déclarant exercer une activité professionnelle rémunérée.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Tableau 4 : Population active féminine par milieu de résidence.

	Féminin		
	Urbain	Rural	Total
Population occupée	1530	404	1934
Population active	1820	497	2317
Taux d'activité économique	18,7	11,2	16,4

Source : ONS : «activité, emploi et chômage en Mai 2019, N°726» P : 04

D'après le tableau nous remarquons que l'emploi féminin en zones urbaines est largement plus important qu'en milieu rural. Autrement dit, la création d'emplois a concerné surtout les femmes, résidentes au milieu urbain que les résidentes au milieu rural.

Le niveau d'insertion dans la vie active des femmes en milieu rural peut s'expliquer par le recul du travail dans l'agriculture malgré la dynamique récente du secteur impulsé par le plan national de développement agricole et les programmes de développement rural financé par les institutions financières tel que le PPDRI, FNDRA.

2.2. Évolution de la population occupée féminine selon le secteur juridique

Le tableau suivant nous montre la répartition de la population occupée féminine selon le secteur juridique et le milieu de résidence pour l'année 2015.

Tableau 5: Population occupée féminine selon le secteur juridique et le milieu de résidence pour l'année 2015 (en milliers et en pourcentage).

	Féminin					
	Urbain		Rural		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Public	1007	65,8	234	57,9	1241	64,17
Privé- mixte	523	34,2	170	42,1	693	35,83
Total	1530	100	404	100	1934	100

Source : ONS : «activité, emploi et chômage en Mai 2019, N°726» P : 04

D'après le tableau nous remarquons une forte représentation de l'emploi féminin dans le secteur public, leur part des femmes occupée dans le milieu urbain est de 65,8% et dans le milieu rural est de 57,9%.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

En effet, les femmes sont beaucoup plus présentes dans la fonction publique avec un taux de 56,5%(Belmihoub Med Cherif, 2016, P : 17)

2.3. Évolution de la population occupée féminine selon le niveau d'instruction

Le tableau suivant nous montre la répartition de la population occupée féminine selon le niveau d'instruction pour l'année 2019.

Tableau 6: La population féminine occupée selon le niveau d'instruction en 2019.

		Taux d'activité économique	Taux d'emploi
		Part des femmes en %	Part des femmes en %
Niveau d'instruction	Sans instruction	4,1%	3,8%
	Primaire	8%	7,1%
	Moyen	11,3%	9%
	Secondaire	18,8%	15,3%
	Supérieur	45,4%	34,6%

Source : ONS : «activité, Emploi et chômage en Mai 2019, N°879 », page 5

L'emploi féminin a connu des améliorations tangibles au plan qualitatif, illustrées par les données sur le niveau d'instruction, la proportion des femmes occupées analphabètes (sans instruction) à chute de 21% en 1985(Kamel Kateb, 2001) à 4,1% en 2019.

D'après le tableau nous constatons que plus le niveau scolaire des femmes augmente, plus qu'elles sont présentes sur le marché de travail. Le taux d'activité des femmes sans instruction est inférieur à 5% et pour celles qui un diplôme de l'enseignement supérieur dépasse les 30%. Le nombre de femmes qui travaillent augmente avec le niveau d'instruction et le diplôme acquis, 34,6% sont diplômées de l'enseignement supérieur

2.3. Évolution de la population occupée féminine selon le secteur d'activité

Le tableau suivant nous montre la répartition de la population féminine occupée selon le secteur d'activité pour l'année 2019.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Tableau 7: Population féminine occupée selon le secteur d'activité en 2019.

Secteur d'activité	Part des femmes	
	Effectif	%
Agriculture	77.000	3,7%
Industrie extractive	13.000	0,6%
Industrie manufacturière	389.000	18,9%
Construction	28.000	1,4%
Commerce	91.000	4,4%
Transport et communication	39.000	1,9%
Administration publique	287.000	13,9%
Santé et action sociale	931.000	45,1%
Autres services	207.000	10,1%
Total	2.062.000	100%

Source : ONS : «activité, Emploi et chômage en Mai 2019, N°879 », p 5

Les plus grand pourvoyeurs d'emplois pour les femmes sont la santé et action sociale, l'industrie manufacturière, l'administration publique et dans une moindre mesure les autres services. Les autres secteurs d'activité, le commerce, la construction et l'agriculture, emploient peu de femmes.

3. La population en chômage

Par population en chômage nous désignons, toutes les personnes en âge de travailler qui n'étaient pas en emploi, avaient effectué des activités de recherche d'emploi durant une période récente spécifiée, et étaient actuellement disponibles pour l'emploi si la possibilité d'occuper un poste de travail existait¹².

La population en chômage au sens du BIT, est estimée à 1 449 000 personnes, le taux de chômage a atteint 11,4% au niveau national, avec un recul de 0,3 point par rapport à septembre 2018. Ventilé par sexe, le taux de chômage a fléchi substantiellement chez les hommes, puisqu'il est passé de 9,9% à 9,1% entre septembre 2018 et mai 2019. En revanche, le taux de chômage féminin a connu une hausse au cours de cette période, passant de 19,4% à 20,4%. Le taux de chômage des jeunes (16-24 ans) est passé de 29,1% à 26,9%, soit un recul de 2,2 points au cours de cette période (ONS, 2019).

¹² [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

3.1. Évolution du chômage féminin

En Algérie le chômage constitue l'un des problèmes sociaux inquiétants en particulier le chômage féminin qui est un phénomène d'apparition récent et en progression continue.

La proportion des femmes au chômage dans l'ensemble est passée de 19,1% en 2010 à 16,6% en 2015, pour arriver à 20,4% en 2019(ONS ,2010 ,2015 ,201), donc le chômage féminin évolue plus vite que celui des hommes.

3.2. Caractéristiques du chômage féminin

➤ Selon l'âge et le genre

En dépit de la féminisation de la population active, les femmes sont les plus touchées que les hommes par le chômage. Le tableau ci-dessous nous montre la répartition de taux de chômage par genre et par tranche d'âge entre 2010 et 2019.

Tableau 8: Taux de chômage par genre et par tranche d'âge entre l'année 2010 et l'année 2019 (en %).

	2010			2019		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
- de 20	23	25	23,2	28,1	44,8	29,4
20-24	17,2	39,5	21	22,2	45,1	26,2
25-29	12,5	31	16,5	15,4	36,1	20,8
30-34	7,2	16,2	8,9	8,4	18,7	10,9
35-39	3,6	8,9	4,6	5,6	12,7	7,2
40-44	2,5	4,3	2,8	4,1	10,4	5,5
45-49	1,9	2,4	2	3,8	5,7	4,1
50-54	1,6	2,3	1,7	3,1	7	3,7
55-59	2	1,1	1,9	2,1	5,9	2,6
Total de 16-59	8,1	19,1	10	9,1	20,4	11,4

Source : ONS, 2010,2019

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Le taux de chômage varie avec l'âge simultanément pour les hommes et pour les femmes, son niveau est élevé pour les moins de 35 ans, il décroît quand l'âge augmente et ce, quelle que soit l'année considérée.

Cependant, on a enregistré une réduction importante, en 2010, du taux de chômage des jeunes de moins de 20 ans (hommes et femmes) par rapport à 2019, ceci est dû la baisse des déperditions scolaires et à l'augmentation de l'offre de la formation professionnelle et à la multiplication des dispositifs d'emploi et les dispositifs d'aide à la création d'entreprise.

Selon le niveau d'instruction

Le tableau ci-dessous nous montre la répartition de taux de chômage selon le niveau d'instruction entre 2010 et 2019

Tableau 9: Taux de chômage des femmes selon le niveau d'instruction en 2010 et 2019.

Niveau d'instruction	2010	2019
	Taux de chômage	Taux de chômage
Sans instruction	2,7%	5,5%
Primaire	8%	11,3%
Moyen	12,8%	20,3%
Secondaire	17,2%	19%
Supérieur	33,3%	23,9%

Source : ONS, 2010,2019

Les taux de chômage des femmes de niveau secondaire et universitaire sont devenu plus importants il est passé de 19% à 23,9%. Le taux de chômage des femmes sans instruction a augmenté de 2,7% à 5,5%, ce qui ouvre deux questions, pouvant être liées soit : les femmes ne cherchent plus d'emploi, soit elles sont employées dans le secteur informel et aides aux ménages non déclarées. Ces questions s'expliquent aussi au niveau moyen.

Selon la durée de recherche d'un emploi

Le tableau ci-dessous nous montre la structure de la population en chômage par genre selon la durée de recherche d'un travail en 2010 et 2019.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Tableau 10: Structure de la population en chômage par genre selon la durée de recherche d'un travail entre l'année 2010 et l'année 2019 (en milliers et en %).

	2010				2019			
	Masculin		Féminin		Masculin		Féminin	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins d'une année	246	33,8	137	39,4	327	35,5	174	33
12-23 mois	134	18,4	74	21,2	189	20,5	113	21,4
24 mois ou plus	348	47,8	137	39,5	387	42	224	42,3
Non déclaré	/	/	/	/	18	1,9	18	3,4
Total	728	100	348	100	920	100	529	100

Source : ONS, 2010,2019

La proportion des femmes à la recherche d'un emploi depuis 2 ans (12-23 mois) s'est stabilisée à 21% en 2010 et 2019, alors que celle des hommes est en progression (20,5% en 2019 contre 18,4% en 2010). Ainsi, les hommes trouvent un emploi plus facilement que les femmes et ce, malgré la contrainte du service national.

Inversement, la part des chômeurs femmes à la recherche d'un emploi depuis plus de 4 ans est inférieure à celle des hommes.

➤ Selon le milieu d'habitat :

Le tableau suivant nous montre l'évolution du chômage par genre et strate en 2010 et 2015.

Tableau 11 : Évolution du chômage par genre et strate entre l'année 2010 et l'année 2015.

	2010			2015		
	Urbain	Rural	Total	Urbain	Rural	Total
Masculin	8,6%	7,2%	8,1%	10,7%	8,3%	9,9%
Féminin	18,8%	20,1%	19,1%	15,9%	18,8%	16,6%
Total	10,6%	8,7%	10%	11,9%	9,7%	11,2%

Source : ONS, 2010,2015

Le chômage touche essentiellement les femmes situées au milieu rural avec un taux de 20,1% en 2010 contre 18,8% en milieu urbain. Pour les hommes, la situation est contraire que

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

celles des femmes, mais avec une déférence moins importante (10,7% en zones urbaines et 8,3% en zones rurales pour l'année 2015).

Cette concentration du chômage des femmes au milieu rural peut s'expliquer, soit par le fait que les femmes en milieu rural sont moins demandeuses d'emploi, en raison de l'existence de l'emploi informel agricole ou en tant qu'aide familiale, soit par les facteurs socioculturels qui freinent l'emploi des femmes dans ce milieu.

Au terme de cette analyse sur l'activité féminine en Algérie, on peut conclure à répondre à la question que on a formulée au tout début, que l'emploi féminin a connu une progression régulière ces dernière années dans le pays. Cette progression a été fondamentalement favorisée par la scolarisation et la formation massive de la gente féminine. L'activité féminine ne peut dans ce cas que se développer dans la mesure où de nombreuses barrières psychologiques d'ordre culturelles et sociologiques se sont atténuées. On assiste incontestablement à un véritable mouvement de femmes pour exister. C'est ce qui pousse à affirmer que l'activité féminine est désormais développée en Algérie même si elle est encore loin d'être normalisée à l'instar des sociétés traditionnelles.

Section 3 : L'entrepreneuriat féminin

L'intégration de la femme dans le développement est devenue une préoccupation de plusieurs organisations tant gouvernementales que non gouvernementales dans plusieurs pays. L'entrepreneuriat féminin qui représente la création et le développement d'entreprise par les femmes, connaît aujourd'hui un nouvel essor, il est désormais reconnu comme un levier de croissance économique, une source de richesse et un outil de création d'emplois.

Malgré l'intérêt porté pour ce phénomène, il demeure toujours insuffisamment, mais il a pris depuis une dizaine d'années une importante croissance dans les pays développés qui sollicitent et encouragent plus ce phénomène par rapport aux pays en voie de développement pour plusieurs raisons, la culture, l'éducation, l'environnement socioéconomique et autre. En Algérie, ce phénomène a connu ces dernières années une évolution considérable, qui témoigne de la motivation et la détermination de la femme algérienne.

Dans la présente section, nous allons retracer une définition de l'entrepreneuriat féminin, son évolution et les différents facteurs qui influencent son développement.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

1. Définition de l'entrepreneuriat féminin

Parlons de l'entrepreneuriat, cela implique aussi bien les femmes que les hommes ils ont tous les deux la même importance pour l'économie et pour la société. Plusieurs auteurs se sont penchés sur ce terme, et ils ont développés, chacun, une définition propre à leur point de vue.

Félix ZOGNING et autres (2017, p :499) considèrent que *« Une femme entrepreneure se définit comme une femme personne physique, venant d'une situation d'inactivité, de chômage ou de salariée dépendant d'un employeur, qui est seule ou en équipe, crée une nouvelle entreprise indépendante, en assumant les responsabilités managériales et les risques qui sont liés à la production de richesse envisagé. »*. Ainsi, dans cette définition, la femme entrepreneure renvoie à celle qui s'engage dans un projet de création d'entreprise après une période d'inactivité, ou pour un besoin de changement de statut, en prenant des risques et en assumant de nouvelles responsabilités, pour arriver à un objectif précis.

Pour Fatou Sarr, (1998, P : 31) ce concept renvoie à *« La femme dont les activités économiques, au-delà de son ménage (même celles qui sont hors marché), génèrent suffisamment de revenu pour maintenir (ou développer) cette activité. »*. Par cette définition, on peut définir la femme entrepreneure comme une femme passionnée, plein d'ambitions, elle cherche à devenir indépendante et gagner sa propre estime et l'estime de son entourage.

Pour Marie-Hélène LEGARE et Louise ST-CYR (2000, P : 09) *«L'entrepreneure, c'est la femme, qui seule ou avec un ou plusieurs partenaires, a fondé, acheté ou accepté en héritage une entreprise, qui assume les risques et les responsabilités financières, administratives et sociales et qui participe quotidiennement à sa gestion courante»*.

Donc, l'entrepreneuriat féminin est la création ou reprise d'une affaire, un projet ou une entreprise par une femme responsable et ambitieuse, qui n'a pas peur de se lancer et fait face aux différents obstacles qu'elles rencontrent. C'est une femme qui innove et sait ce qu'elle veut, et met toutes les chances de son côté pour y arriver. Plusieurs types de femmes entrepreneures peuvent se distinguer, selon une classification mise en avant par ABDERHAMANE KOUNTA (1997, P : 21), à savoir :

- **L'entrepreneure parrainée** : est considérée comme entrepreneure parrainée toute entrepreneure ayant reçu des conseils de la part d'un parrain ou d'une marraine ou d'un banquier. etc. qui l'aide se lancer dans son affaire et surtout d'entrer dans son activité.
- **l'entrepreneure jeune et scolarisée** : est définie comme étant une jeune diplômée pleine de connaissances concernant la gestion ou autre.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

- **L'entrepreneure sociale** : cette entrepreneure est celle qui se lance dans les affaires afin de fuir la solitude et les différents problèmes sociaux qu'elle rencontre. Dans ce cas les motivations économiques sont loin d'être principales.

2. Évolution de l'entrepreneuriat féminin

Dans les années 70, l'accès des femmes au marché de travail était très limité, elles représentaient une catégorie marginalisée par la société, cette situation à changer au fil des années, les femmes sont devenues plus cultivées, les mentalités ont évolué, et les femmes se sont attachées plus encore au fait d'avoir une activité professionnelle. Avec le développement des événements économiques et sociaux, elles ont commencé à imposer leur présence dans le monde des affaires. Certes, elles évoluent beaucoup plus lentement dans les pays africains, mais on assiste à un réel progrès, surtout en matière de création d'entreprises.

L'Algérie demeure très en retard par rapport au reste du monde en matière d'entrepreneuriat féminin. Non seulement le taux d'activité des femmes en Algérie est l'un des plus faibles au monde, mais aussi leur taux de chômage est très élevé en particulier chez les diplômées. Avec un taux d'activité féminine de 17,3% et une proportion de femmes dans la population active qui ne dépasse pas les 20,4% (ONS, 2019), l'Algérie se situe parmi les quatre pays ayant la plus faible participation économique des femmes au niveau mondial (avec l'Irak, la Palestine et la Syrie).

Selon un représentant du centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD), l'étude faite, en 2017, avec l'organisation internationale du travail (OIT) a révélé que le processus qui encadre l'entrepreneuriat féminin en Algérie implique 13 parties institutionnelles. Actuellement, l'emploi féminin est de l'ordre de 20% en Algérie, alors que durant les années 70, il ne dépassait pas les 5%. Sur ces 20%, seulement 7% sont dans le secteur de l'entrepreneuriat. Ce qui suggère que l'entrepreneuriat féminin évolue timidement en Algérie. (Saïd Smati, 2018). Donc l'Algérie évolue très lentement en termes de projets entrepreneuriaux féminins, ce en dépit des efforts déployés par l'État, elle reste toujours largement derrière les autres pays. Ces chiffres qui augmentent tout doucement témoignent de la volonté des femmes à faire leurs preuves sur ce secteur.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

3. Dynamique entrepreneuriale féminine et facteurs d'influence

La capacité des femmes à entreprendre des activités économiques ne dépend pas seulement de l'accès à des ressources financières ou à des moyens de production. Elle est conditionnée par une série de facteurs culturels, politiques, économiques et sociaux qui peuvent favoriser ou restreindre les possibilités des femmes.

3.1. Les facteurs motivateurs de l'entrepreneuriat féminin

Les facteurs qui encouragent l'entrepreneuriat des femmes attestent des nombreuses mutations qu'a connues la société laissant apparaître de nouvelles configurations de l'emploi féminin et indiquant leur volonté de travailler dans la sphère privée.

Comme l'ont suggéré LEVY-TADJINE et ZOUTEN (2006) « *l'entrepreneuriat féminin est souvent considéré comme singulier par le fait que les femmes entreprennent souvent par dépit ou par nécessité économique et par le fait qu'elles associent une dimension affective et altruiste à leur aventures entrepreneuriales. En d'autres termes, l'éthos du profit ne constitue pas sa seule motivation à entreprendre. Elle se justifierait davantage par une logique d'effectivité et d'affectivité que par une logique d'efficacité ou d'efficience* ».

Il existe un certain nombre de déterminants qui influencent de façon positive la démarche entrepreneuriale : la volonté d'indépendance et le besoin d'accomplissement. Suivent ensuite le goût d'entreprendre et de diriger, en tant leadership ou capacité d'un individu à entraîner et à convaincre les autres, le pouvoir de contrôle qui est la maîtrise que l'individu peut avoir sur son environnement, et enfin la prise de risque (financier, de carrière, familial et psychique) qui est relativement plus limitée chez la femme que chez l'homme. Viennent alors la recherche d'autonomie financière, l'envie de réaliser une mission sociale et la promotion de l'image de la femme en tant qu'égale de l'homme. En dernière position, loin derrière les premières motivations, se trouvent la recherche d'un statut social et le pouvoir.

A toutes ces motivations s'ajoute l'importance de la culture familiale, le goût d'entreprendre peut être transmis davantage d'une génération à une autre.

Beaucoup reste à dire sur les motivations des femmes à créer leur propre activité, néanmoins, l'aide des acteurs de la vie économique est important. Il convient d'encourager la femme créatrice d'entreprise, notamment par la mobilisation de financements, l'aidant à créer et démarrer l'entreprise et de lever les contraintes bureaucratiques et réglementaires qui freinent encore l'investissement privé (HASSAM, 1995).

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

3.2. Les facteurs de blocage de l'entrepreneuriat féminin

Malgré la participation de la femme aux différentes luttes politiques et sociales, et sa présence dans différentes sphères économiques et sociales, la situation des femmes entrepreneures, demeure confrontée à des difficultés et des blocages entravant leurs parcours professionnels (CHALAL, 2011). L'intensité de la charge des travaux domestiques particulièrement pour la catégorie des femmes mariées avec enfants. Ce qui représente une double vocation difficile à assumer au quotidien, l'éducation, et la garde des enfants, rendent particulièrement difficile de concilier plusieurs sphères de vie (vie privée et carrière professionnelle).

Dans ce domaine, les entrepreneures ont en effet des contraintes comparables à celles des autres femmes et l'autonomie dans l'organisation de leur temps est largement tempérée par un rythme soutenu et une durée de travail bien supérieure à celle de leurs homologues salariés.

- La persistance des stéréotypes socioculturels et des schèmes patriarcaux, qui sont en outre véhiculés par les médias, assignant à la femme un rôle social bien défini, celui de mère et d'épouse avant tout.
- Les retards accusés en matière d'alphabétisation des femmes dans les milieux ruraux : cette situation débouche sur le renforcement des inégalités entre hommes et femmes. Et ont plus touchées par le chômage et étant surreprésentées dans les emplois non qualifiés, les capacités et les compétences des femmes tendent à diminuer. Aussi, une grande partie du travail des femmes reste non valorisée, et non comptabilisée malgré sa valeur productive et son utilité sociale.
- L'environnement socioéconomique et socioculturel. S'agissant de l'activité entrepreneuriale, cet environnement ne favorise guère son expansion, notamment dans les pays en voie de développement.
- La psychologie des femmes : un facteur de blocage souvent occulte, Les structures auxquelles obéissent les femmes font qu'elles se montrent soumises et s'en remettent souvent à leurs parents et plus tard à leur mari. En outre, leur notion d'individualité est quasi inexistante, et pourtant, c'est une qualité indispensable dans le domaine de l'entrepreneuriat. Ainsi que le soulignait Nicole Ameline, les obstacles les plus difficiles à lever sont ceux invisibles de nature psychologique. Une femme aura plus tendance qu'un homme à croire qu'elle n'est pas capable de relever tel ou tel défi.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

- L'absence de culture entrepreneuriale, considérée comme un facteur de blocage déterminant, (la culture entrepreneuriale est l'ensemble des connaissances qui doivent permettre à un individu de passer au stade d'entrepreneur).

L'entrepreneuriat est généralement aperçu comme un phénomène de société, une fonction d'instinct valorisée et l'entrepreneur à l'occasion encore perçu comme un aventurier, qui ne recherche que des profits. Ainsi, l'attitude générale envers les entrepreneurs est négative, surtout en ce qui concerne les femmes.

Néanmoins, les caractéristiques liées à la culture et à l'environnement du créateur influence la décision d'entreprendre. Ainsi, les spécificités culturelles qui tournent autour du rôle de l'Etat, de la position par rapport à l'argent, de l'attrait des privilèges et de la peur de l'échec influence également sur la décision d'entreprendre. D'un côté, les caractéristiques de l'individu, ses motivations, ses compétences et ces ressources influent sur le processus de création d'entreprise. .

En somme, l'entrepreneuriat n'est pas un phénomène statique, au contraire, il est assujettis à des facteurs qui peuvent le freiner ou l'encourage.

Chapitre II : Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs.

Conclusion du chapitre

Dans l'inventaire des transformations de l'activité féminine, tout semble en place pour que les traditionnelles inégalités s'effacent, force alors est de constater que rien de tel ne se produit.

Les femmes sont globalement plus instruites que les hommes, mais elles demeurent notablement moins payées, toujours concentrées dans un petit nombre de professions féminisées, plus nombreuses dans le chômage et le sous-emploi. À ce stade, la question se pose est de savoir dans quelle mesure l'entrepreneuriat qui concerne un nombre croissant de femmes- peut constituer pour les femmes une alternative à une carrière organisationnelle et une issue au problème du plafond de verre.

**CHAPITRE III : EMPLOI FÉMININ DANS LE CADRE DU
DISPOSITIF ANGEM, ÉVOLUTION ET PRINCIPAUX
STIMULATEURS.**

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Introduction du chapitre

Après avoir passé en revue de l'emploi féminin en Algérie dans le chapitre précédent, nous inclinons sur un état des lieux de ce phénomène dans notre espace d'investigation, en l'occurrence le territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou. À travers ce chapitre nous chercherons à connaître les motivations qui encouragent les femmes ayant sollicité le dispositif ANGEM à créer leur propre projet et à s'intégrer dans le marché de travail. Ainsi, dans le but d'avoir une meilleure compréhension du phénomène de l'émergence de l'emploi féminin rural dans ladite wilaya, nous avons opté pour une étude de terrain dont l'objectif est de présenter des informations sur des aspects précis de l'emploi féminin rural stimulé par ce dispositif.

Nous allons donc, procéder à l'analyse et l'interprétation des résultats de notre enquête de terrain, dépouiller les réponses des promotrices ANGEM que nous avons interrogées, ensuite les interpréter en tentant de répondre aux questions suivantes : quel est la caractérisation de l'activité des bénéficiaires de dispositif ANGEM dans la wilaya de, Tizi-Ouzou ? Quels sont les facteurs motivateurs par ces dernières ?

Ce chapitre sera subdivisé en trois sections : la première est consacrée à la présentation du territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou comme étant notre terrain d'investigation, puis nous interpréterons les données institutionnelles qui nous ont été communiquées par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou, et enfin nous analyserons et décrirons le processus et le déroulement de notre enquête de terrain et nous présenterons nos principaux résultats.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Section 1 : Présentation du cadre d'investigation : territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou et dispositif ANGEM

Le choix de notre terrain d'investigation est justifié d'une part, par les potentialités dont recèle cette wilaya, notamment celles à caractère spécifique comme : les différents savoir-faire artisanaux, la formation, la culture ambiante et le milieu socioculturel qui tendent à encourager l'ouverture et l'emploi féminin. Le choix du dispositif d'investigation, lui, est justifié par l'engouement de femmes à solliciter le dispositif ANGEM dans cette wilaya, enregistrant ainsi une hausse de plus en plus remarquable en matière de demande de financement.

1. Présentation de la wilaya de Tizi-Ouzou

La wilaya de Tizi-Ouzou est une wilaya côtière, elle se situe dans la partie nord centre de l'Algérie. Le chef-lieu de la wilaya (la ville de Tizi-Ouzou) se trouve à une centaine de Kilomètres à l'est de la capitale d'Alger. Elle est délimitée au nord par la mer méditerranée, au sud par la wilaya de Bouira, à l'est par la wilaya de Bejaia et à l'ouest par la wilaya de Boumerdes.

La wilaya de Tizi-Ouzou est caractérisée par un relief de hautes collines et de montagnes, traversées par deux vallées (vallée du Sébaou, longue de 50 km, où se trouve le chef-lieu, Tizi-Ouzou et la vallée de Draâ-El-Mizan, située dans le Sud-Ouest de la wilaya). La superficie totale du territoire est de 2 958 km² abritant une population totale, au 31/12/2018, de près de 1.191.753 habitants dont 595.743 femmes, soit 49,98% de la population totale (Annuaire statistique, WTO, 2018). La plus grande partie de cette population est concentrée dans les montagnes et répartie à travers 1400 villages dont la taille varie de 1.000 à 7.000 habitants par village. Le reste de la population est concentré dans les agglomérations urbaines et semis - urbaines qui se situent au long des principaux axes routiers (RN : 12, 24, 30,...).

La densité de la population est de 398 habitants / km² ; ce chiffre est largement dépassé dans certaines communes à l'image de la commune de Tizi-Ouzou peuplée d'environ 152 176 habitants avec une concentration de la population estimée à 1487 habitants au Km².

Selon le dernier découpage administratif réalisé en 1984, la wilaya de Tizi-Ouzou est divisée en 67 Communes et 21 Daïras. Le chef-lieu de la wilaya est la ville de Tizi-Ouzou.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

2. Quelques données économiques :

2.1. L'activité économique :

Dans le secteur industriel, la wilaya de Tizi-Ouzou dispose de (13) treize entreprises publiques nationales, de six (6) entreprises publiques locales et de plus de 400 PMI privées. L'artisanat présente des potentialités économiques importantes dans les métiers de la poterie, du tapis traditionnel, de la bijouterie... etc. L'agriculture de montagne et le tourisme ne sont pas encore développés. Enfin, les services, notamment l'administration et le commerce, demeurent l'activité principale dans la wilaya.

2.2. L'offre foncière destinée à l'investissement

Pour ce qui est des terrains destinés à accueillir les nouveaux investissements, la wilaya de Tizi-Ouzou dispose d'une offre foncière potentielle consistante. Mais, une part importante de cette offre n'est pas encore assainie juridiquement et/ou non viabilisée, ce qui constitue une des causes principales des retards enregistrés dans les procédures d'investissement.

Cette wilaya dispose d'une zone industrielle appelée zone d'Oued-Aissi qui représente une superficie de 1.207.363 m² pour une disponibilité foncière potentielle de 14 lots.

Elle dispose également de plusieurs zones d'activités, dont la disponibilité foncière est d'environ 233 lots répartis à travers les communes (DRAA-BEN-KHEDA, LARBAA-NATHIRATHEN, AZZEFFOUN, MEKLA, FREHA, TIZI-GHENIFF et AIN-EL -HEMMAM) ; de huit zones touristiques dont l'aménagement de deux (02) zones (AZEFFOUN et AIT-CHAFA) a été confiée à l'Agence nationale de développement du tourisme (A. N. D. T) ; des zones de dépôt ; d'assiettes foncières offertes par les communes et d'autres héritées des entreprises publiques liquidées.

Les zones industrielles et les zones d'activités sont gérées par l'office de promotion des investissements (O.P.I) en collaboration avec le (C.A.L.P.I) et les communes concernées, l'aménagement et l'assainissement juridique de cette offre foncière sont des actions préalables pour la promotion de l'investissement et la relance de l'activité économique dans la wilaya.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

2.3. Les ressources naturelles :

En ce qui concerne le patrimoine naturel, Tizi-Ouzou dispose d'un potentiel très limité qui nécessite une valorisation et une réhabilitation suite aux feux de forêt successifs, essentiellement celui du mois d'Aout 2021. Le littoral, qui comporte une multitude de paysages touristiques (les sites de TIGZIRT, MIZRANA, IFFLISSEN, AZZEFFOUN et AIT-CHAFFA) et l'arrière-pays, qui offre un vaste espace forestier (les zones de YAKOUREN et le massif de DJURDJURA)

La wilaya de Tizi-Ouzou dispose également : de riches gisements de substances non Métalliques comme le calcaires (au sud de la wilaya), grès (bande littorale et partie orientale), argile (au centre) et marbre (au centre et à la frontière occidentale), de gisements de substances métalliques (le fer, le plomb, le cuivre, le manganèse, l'étain, le mercure, ...), de ressources halieutiques, surtout à AZZEFFOUN, et d'une arboriculture rustique dont une grande partie est liée à l'oléiculture.

La valorisation de l'ensemble de ces atouts constitue un élément très important pour promouvoir le secteur privé et une source principale de création de nouveaux emplois dans les secteurs productifs de la wilaya.

2.4. Les ressources humaines :

En terme démographique, la wilaya de Tizi-Ouzou est classée parmi les régions les plus peuplées de l'Algérie.

La population de la wilaya se caractérise par sa jeunesse : plus de 55% des habitants de la wilaya ont un âge inférieur à 25 ans et plus de 64% ont un âge inférieure à 30ans. Seulement 6,62% d'habitants ont un âge de 65 et plus.

Avec une population active de base estimée à 380.000 (Mustapha Aouissi, la dépêche de Kabylie, 2018) habitants le taux d'activité demeure faible avec un taux de 27,88%. Le taux de chômage se situe à une moyenne de 8,40% (Hocine Ait Iddir, Elwatan.com, 2019). Ainsi, pour combler le manque en matière d'emploi, les autorités communales ne cessent pas de chercher les solutions concrètes à ce fléau. Dans ce cadre, des sommes importantes sont débloquées pour lutter contre le chômage. Ces subventions ont permis d'occuper temporairement une partie de la jeune population par le biais des programmes d'emploi (CPE, ADS ...). Des initiatives ont été prises, notamment en matière de création d'entreprises, à l'exemple de l'ANSEJ qui joue un rôle important dans la résorption du chômage.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Concernant les branches d'activités des habitants de la commune, on note qu'elles touchent divers secteurs, sauf que les activités industrielles et d'agriculture ne sont pas vraiment prisées par la population active. Cela même qui fait que l'activité économique principale des populations Tizi-Ouziennes demeure sans conteste le commerce et les travaux publics.

2- Présentation de dispositif d'accompagnement ANGEM

L'Agence Nationale de Gestion du Micro Crédit (ANGEM), créée en 2005, est un dispositif est placé sous la tutelle du Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille. Il vise à lutter contre le chômage et la précarité en favorisant l'auto emploi, le travail à domicile et les activités artisanales, en particulier chez la population féminine.

L'ANGEM gère dans le cadre du microcrédit sous deux formes de financement allant du petit prêt de service (PNR financé par l'ANGEM avec un plafond de (100.000,00 Da) Jusqu'au prêt plus important (ne dépassant pas 1.000.000,00 Da) faisant appel à un montage financier avec une banque publique. Chaque formule de financement de part ses spécificités, permet de financer certaines activités et intéresse par la même occasion une population particulière. Pour postuler au microcrédit, les promoteurs doivent :

- être âgé de 18 ans et plus.
- Etre sans revenus ou disposant de petits revenus instables et irréguliers.
- Avoir une résidence fixe
- Posséder un savoir-faire en relation avec l'activité projetée
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activité
- S'engager à rembourser en fonction d'un échéancier le crédit à la banque et le prêt sans intérêts à l'ANGEM.

Section 2 : Interprétation des données institutionnelles sur les femmes bénéficiaires du dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou

Selon le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou plus de 63% ¹³de projets sont initiés par des femmes. Elles excellent dans plusieurs domaines en profitant des avantages qu'offre le dispositif. L'objectif de cette section est de voir le nombre de projets créés par les

¹³ Données statistiques de l'ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

femmes de la wilaya de Tizi-Ouzou dans le dispositif d'accompagnement ANGEM. Nous procéderons à une analyse par âge, niveau d'instruction, secteur d'activité et par type de financement et ce en comparaison avec la présence de leur homologue masculin.

1. Analyse quantitative

1.1. Le nombre de projets créés depuis le début de l'activité du dispositif ANGEM par genre

Le tableau ci-après nous indique le nombre de dossiers déposés et le nombre de dossiers financés par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou, ainsi que la participation des femmes dans ce dispositif ; depuis le début de l'activité de 2005 jusqu'en 2020 :

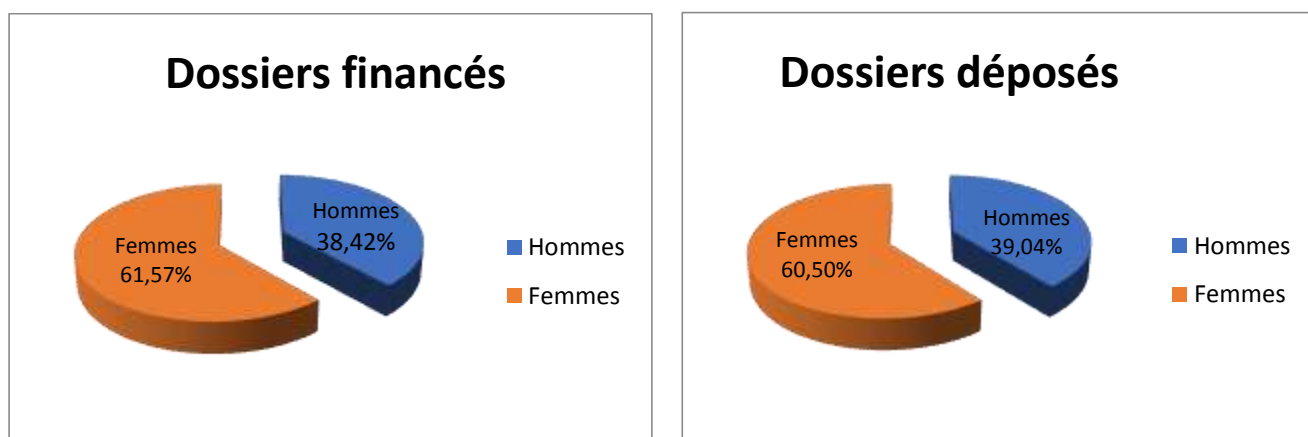
Tableau 12: Nombre de projets financés par l'ANGEM

	Dossiers déposés	Taux	Dossiers financés	Taux
Hommes	14710	39,04%	9594	38,43%
Femmes	22968	60,96%	15373	61,57%
Total	37678	100%	24967	100%

Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

Pour une meilleure visibilité, nous présenterons ci-dessous une figure représentative des données du tableau :

Figure 1 : Répartition des dossiers déposés et financés selon le genre par l'ANGEM depuis sa création jusqu' en 2020.



Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

D'après la figure nous remarquons que les femmes sont majoritairement présentes en matière de sollicitation du dispositif ANGEM pour la création de leurs projets, elles occupent fortement la plus grande part des dépôts (60,50%) et des financements (61,57%), contrairement à leurs homologues masculins.

Cette remarque s'explique par le fait que l'ANGEM est essentiellement créée pour la promotion des femmes au foyer et du travail à domicile que l'on peut qualifier du travail de proximité. En réalité, les femmes ont été exposées à la discrimination en matière d'accès au crédit et autres services financiers, d'où le recentrage au dispositif ANGEM comme étant une source de financement alternative.

2- Analyse qualitative

2.1. Projets financés par tranche d'âge par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020¹⁴

Le tableau ci-dessous nous montre le nombre projets financés par tranche d'âge par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020.

Tableau 13 : Nombre de projets financés par tranche d'âge par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020	Total
18-29 ans	65	91	28	103	70	357
30-39 ans	98	209	43	204	109	663
40-49 ans	105	231	46	253	128	763
50-59 ans	60	100	27	122	90	399
60 et plus	27	38	3	9	1	78
Total	355	256	147	712	398	/

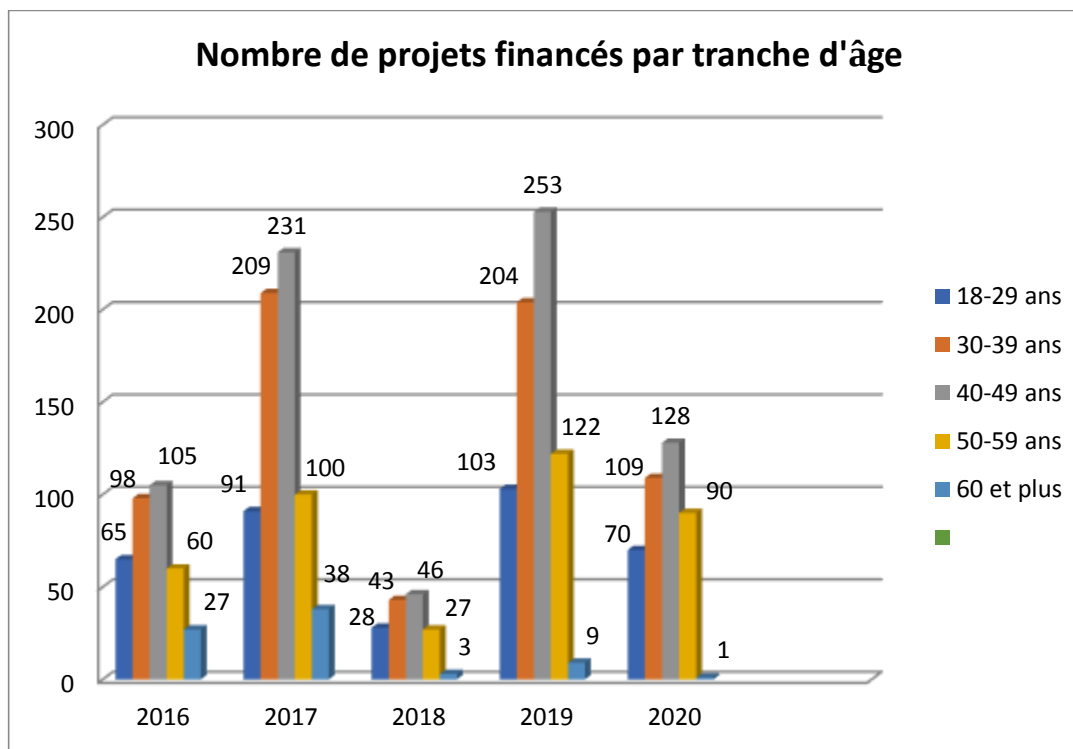
Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

La répartition par tranche d'âge de ces financements est représentée dans la figure ci-après.

¹⁴Le choix de la période 2016-2020 était un choix contraint. Le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou nous a communiqué l'information détaillée que sur cette période.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Figure 2: Nombre de projets financés par tranche d'âge par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.



Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

Selon la figure nous remarquons que le financement de projets varie selon l'âge, son niveau est élevé pour les deux tranches d'âge de 30-39 ans et de 40-49 ans, et que le financement des projets décroît quand l'âge augmente et ce quelle que soit l'année considérée.

2.2. Projets financés par niveau d'instruction par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020

Le tableau ci-dessous nous montre le nombre de projets financés par niveau d'instruction par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Tableau 14 : Nombre de projets financés par niveau d’instruction par l’ANGEM pour la période 2016 à 2020.

Niveau d’instruction	2016	2017	2018	2019	2020
Sans niveau	56	87	57	78	39
Primaire	68	134	154	178	58
Moyen	207	336	373	402	255
Secondaire	20	89	72	42	36
Supérieur	4	23	18	11	10
Total	355	669	674	711	/

Source : Exploitation des données de l’ANGEM de Tizi-Ouzou

Nous pouvons remarquer que les femmes qui ont un niveau moyen sont les plus solliciteuses, car elles disposent un diplôme de qualifications matérialisées ou un savoir-faire dans les métiers des activités à domicile.

3.2.Projets financés par secteur d’activité par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020.

Le tableau ci-dessous nous montre le nombre de dossiers financés par secteur d’activité¹⁵ par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020.

¹⁵Selon la nomenclature de l’ANGEM, **l’artisanat** inclus les activités suivantes : le tissage et la tapisserie traditionnelle, fabrication de vêtement traditionnelle, broderie...; **la petite industrie** inclus l’industrie alimentaire, fabrication de pâtes alimentaires, pâtisserie et gâteaux, torréfaction et mouture de café, et l’industrie de l’habillement, fabrication de linge domestique, etc. ;**l’agriculture** comprend les activités de l’élevage: ovin, bovin, caprin ,volaille, apiculture, travail de la terre...; **les services** renferment la coiffure et soins de beauté, les services informatiques... ;**BTPH** concerne principalement la fabrication de petits matériaux de construction.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

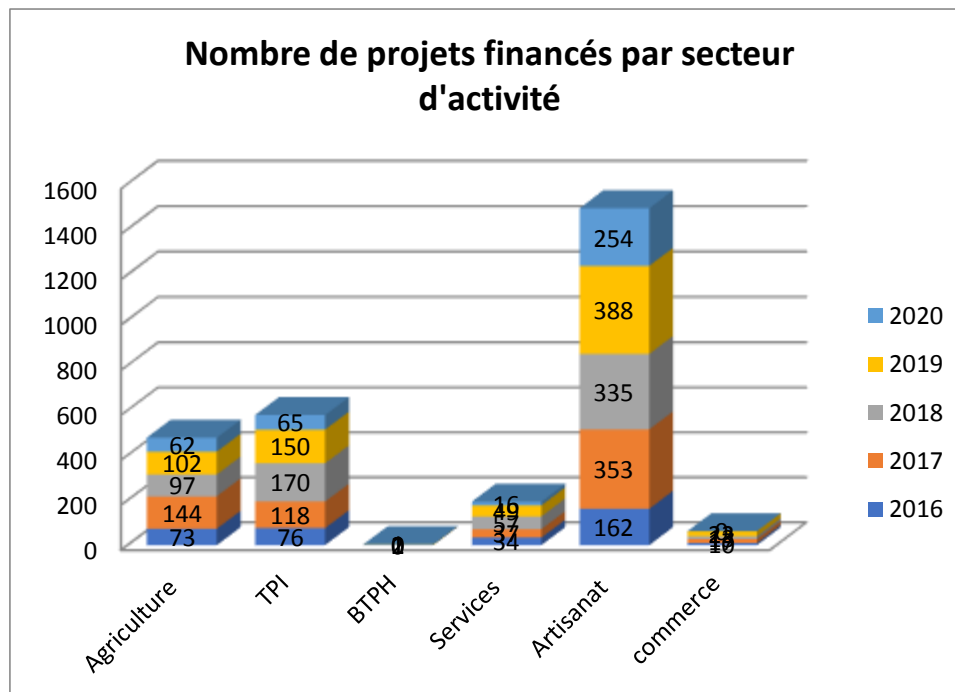
Tableau 15 : Nombre de projets financés par secteur d'activité par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.

Secteur d'activité	2016	2017	2018	2019	2020
Agriculture	73	144	97	102	62
TPI	76	118	170	150	65
BTPH	/	/	2	1	1
Services	34	37	57	49	16
Artisanat	162	353	335	388	254
commerce	10	17	13	22	/
Total	355	669	674	712	398

Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

La répartition par branche d'activité de ces financements est représentée dans la figure ci-après.

Figure 3: Nombre de projets financés par secteur d'activité par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.



Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

D'après la figure nous remarquons que le secteur de l'artisanat représente un nombre important de financements, suivi du secteur de la très petite industrie et le secteur de

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

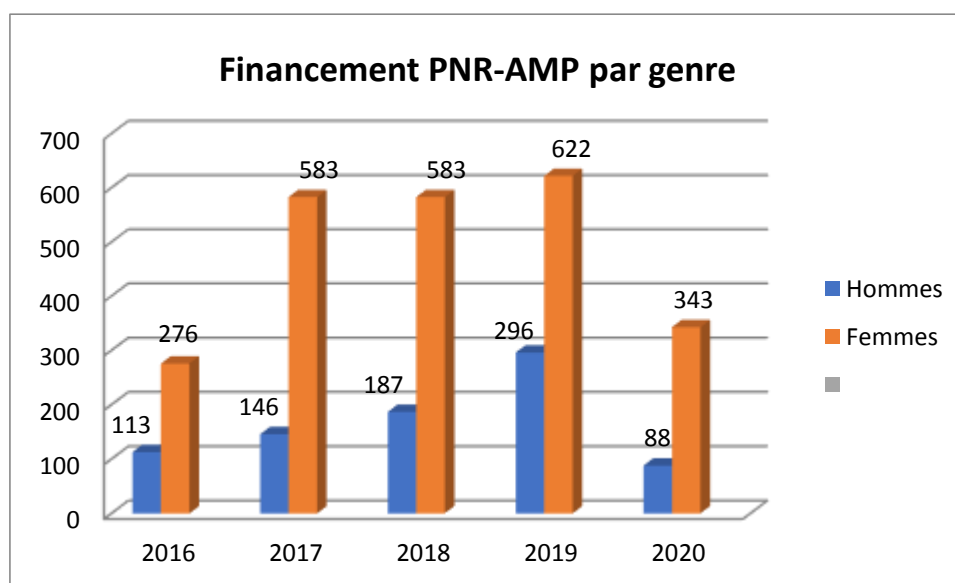
l'agriculture et enfin le secteur de services et de commerce. Les femmes promotrices ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou ne s'engagent pas dans le secteur du bâtiment.

3.3.. Classement des projets créés par type de financement

➤ Financement PNR-AMP (achat matière première)

La figure ci-dessous nous montre le nombre de projets financés par le programme PNR-AMP par genre par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020.

Figure 4: financement PNR-AMP par genre pour la période 2016 à 2020.



Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

En traitant les données de la figure nous remarquons que pour le financement PNR-AMP, la présence des femmes dépasse de loin celle des hommes, les financements sont attribués aux femmes. Ce financement PNR-AMP explique que cette offre évite aux femmes sans expérience de prendre de grands risques puisqu'il ne s'agit que de petits prêts allant de 40.000 à 100.000 dinars, octroyés par l'ANGEM et elles peuvent facilement procéder au remboursement. Ces sommes sont exclusivement destinées à l'achat de la matière première.

Pour justifier ce choix, nous nous référons à l'analyse de Ben Makhoulf Yasmine, (2019, P : 197) qui considère que « *ce constat se justifie également par le fait, qu'en plus de lever la réserve du capital, le dispositif ANGEM lève, aussi, la réserve du registre de*

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

commerce. En effet, pour souscrire à la formule de financement PNR-AMP, la femme entrepreneure n'est pas obligée de justifier d'un registre de commerce. Ce qui procure à l'activité un caractère informel »

➤ Financement PNR-Projet : financement triangulaire (ANGEM, Banque, Promoteur)

Le tableau ci-dessous nous montre le nombre de projets financés par le programme PNR-Projet par genre par le dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020.

Tableau 16 : Nombre de projets financés par le programme PNR-Projet par genre par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
Hommes	113	110	103	118	109
Femmes	79	86	91	90	55
Total	192	196	194	208	164

Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

Pour le financement triangulaire, nous remarquons que la participation des femmes est inférieure à celle de leur homologue masculin. Les femmes de la wilaya de Tizi-Ouzou ne bénéficient que très peu des projets dont le financement est important.

En somme, nous constatons que les femmes sont plus disposées à solliciter le financement PNR-AMP, en vue de développer et élargir leurs petits projets, que le financement triangulaire. Elles sont donc nombreuses à éviter le recours au financement externe, en l'occurrence le financement bancaire, et ce à cause de la peur du risque bancaire et la lenteur administrative (l'accord bancaire qui prend du temps du fait de la méfiance des banques de l'insolvabilité des promoteurs en général et des femmes en particulier) et le manque d'expérience de ces femmes dans le domaine des affaires (la gestion, finance, etc.), sans oublier l'existence de financement personnel (prêt des parents, du conjoint ou de la famille, autofinancement, etc.) (Ben Makhlouf, 2019. P : 197).

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Section 03 : Analyse des stimulateurs de l'emploi féminin financé par le dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

La collecte des informations statistiques à elle seule ne suffit pas pour délimiter la question de la stimulation de l'emploi féminin rural dans la wilaya de Tizi-Ouzou. En effet, afin de consolider notre évaluation quant à la contribution de dispositif ANGEM dans ce phénomène, nous procéderons au traitement des données de notre enquête de terrain par questionnaires. C'est ce que nous verrons dans cette section.

1. Description du processus de l'enquête

Notre thème traite de la problématique des facteurs motivateurs qui encouragent les femmes à travailler dans le milieu rural dans la wilaya de Tizi-Ouzou, pour ce faire, une investigation de terrain s'est avérée nécessaire.

Notre investigation de terrain peut être présentée en deux étapes. La première était menée auprès de dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou qui détient l'information quant aux projets créés par les femmes dans la wilaya. L'objectif de cette première étape était de cerner la population totale de femmes promotrices dans le cadre de ce dispositif, pour en extraire un échantillon qui soit le plus représentatif possible. Toutefois, nous avons trouvé beaucoup de difficultés quant à la collecte de ce genre d'informations. En effet, la lenteur administrative nous a pris notre temps, car le service statistique du dispositif n'actualise pas ses données.

La deuxième étape de notre investigation est consacrée à la réalisation d'une enquête de terrain par questionnaires. Cette dernière constitue le pilier central de notre travail. Elle nous a permis d'éclairer un certain nombre de questionnements relatifs à notre objet d'étude. Nous avons, en effet, choisi de recueillir l'information auprès des femmes concernées, car seules les porteuses de projets qui ont vécu l'expérience, et elles seules peuvent nous guider dans notre travail et pourront nous expliquer les principaux motifs de création de leur activité.

1.2. Présentation de la population cible

Les femmes concernées par notre enquête sont les femmes de la wilaya de Tizi-Ouzou qui ont sollicité le dispositif ANGEM de la wilaya. Notre choix de la population enquêtée est essentiellement motivé par l'engouement des femmes à solliciter ce dispositif compte tenu des avantages qu'il attribue notamment en matière des facilités d'accès au marché du travail en

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

étant épargné des lentes procédures administratives liées à l'inscription par le biais d'un registre de commerce, tel signalé précédemment. Pour la période 2016-2021, le nombre total de femmes ayant sollicité ce dispositif s'élève à 2.808 femmes¹⁶, dont 2.407 femmes ont sollicité le financement achat de matière première et 401 femmes ont sollicité le financement triangulaire (ANGEM-banque-promoteur).

1.3. Choix et constitution de l'échantillon d'étude

La population mère objet de notre étude constitue une base de données très vaste. Cela implique des observations et des études qui nécessitant la mobilisation de moyens humains et financiers. Face à la double difficulté financière et la courte durée que revêt l'enquête sur cette population mère, nous avons fait le choix de procéder par la méthode d'échantillonnage. L'échantillon choisi doit être le plus représentatif possible de la population mère. En effet, il doit être identique en termes de propriété à la population mère et ce dans l'objectif de généraliser les résultats obtenus à l'ensemble de cette population mère, par la suite. Notre échantillon d'étude est aléatoire, constitué de quarante (40) femmes bénéficiaires de dispositifs ANGEM.

1.4. Les contraintes de l'échantillonnage

Dans notre cas d'étude, le dispositif ANGEM nous a exposé à une lenteur administrative pour la collecte des données statistiques parce qu'il n'actualise pas ses bases de données, cela nous a empêché d'avancer dans notre cas pratique, et aussi il ne prend pas compte de la cessation d'activité, du changement de cette dernière ou du changement des adresses des femmes promotrices. Ainsi, même si ce dispositif nous a fourni une liste déjà établie avec les noms et les adresses des femmes promotrices, l'accès aux femmes promotrices était très difficile. Nous n'avons pu effectuer une enquête directe qu'auprès de 15 promotrices de projets, où nous avons engagé notre réseau relationnel pour nous mettre en contact direct avec ces femmes.

Pour contrer ces difficultés, et poursuivre les objectifs tracés au départ d'atteindre une quarantaine de promotrices, nous avons demandé les adresses téléphoniques des femmes en vue de passer les questionnaires par téléphone. Une autre fois encore, même si nous avons eu

¹⁶ Données du dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou pour la période 2016 à 2020

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

l'accès aux adresses téléphoniques de certaines femmes, nous avons rencontré divers problèmes (changement de ligne téléphonique, l'interlocuteur n'était pas la femme promotrice, dans la majorité des cas c'étaient leurs conjoints que nous avons eu au bout du fil, et quand nous avons eu les femmes promotrices, ces dernières n'étaient pas disponibles ou elles se méfient à nous quand nous posons une question la plupart d'elles veulent savoir pourquoi ce genre de questions. Nous avons même été confrontés à un problème avec une promotrice qui s'est déplacée à l'ANGEM pour voir pourquoi ce dernier à effectuer ce genre de sondage, car pour mettre les femmes à l'aise nous nous sommes présentées autant qu'employés d'ANGEM, ce qui a poussé le directeur de l'ANGEM de nous appeler devant elle pour savoir les personnes derrière ce genre de questions, mais nous avons lui expliqué que nous sommes des stagiaires chez eux et que nous avons leur accord de les appeler.

1.5. Le questionnaire (instrument de l'enquête)¹⁷

Nous avons choisi la technique de l'enquête de terrain par questionnaire, cette méthode est la plus appropriée lorsqu'il s'agit d'approfondir la connaissance sur une population spécifique et d'analyser un phénomène social que nous pensons pouvoir mieux cerner à partir d'informations portant sur la population cible, ou plus généralement, quand il est nécessaire d'interroger un nombre important d'individus où la question de représentativité pose problème. Ce procédé peut consister en la formalisation d'un ensemble de réponses à la plupart des questions posées afin que le questionné puissent choisir des réponses parmi toutes celles proposées. Cette méthode sert en effet à les guider dans ses réponses sans qu'elles perdent du temps à réfléchir à toutes les réponses possibles. Au risque d'en oublier quelques-unes.

Notre questionnaire comporte les axes principaux suivants : Le premier concerne la caractérisation de l'activité (profil de la femme et l'identification de l'activité). Il vise à caractériser les activités de femmes promotrices qui sollicitent le dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Le deuxième, porte sur les facteurs motivateurs. Cet axe vise à connaître et à comprendre les motivations des femmes qui font recours à ce dispositif lors de la création de leurs projets. En dernier une question ouverte réservée à l'expérience et l'opinion de la femme lors de lancement de son projet personnel.

¹⁷ Voir annexe n°01

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Dans notre questionnaire, nous avons utilisé trois types de questions, à savoir : les questions fermées qui sont très précises sur lesquelles la femme questionnée n'aura qu'à répondre par oui ou non ; les questions à choix multiples où la questionnée aura à choisir des réponses parmi toutes celles proposées et des questions ouvertes dont nous avons laissé la questionnée s'exprimer sans qu'il y ait des suppositions de réponses. Ce dernier type de question est le plus riche en informations mais le plus difficile à interpréter étant donné que la questionnée va s'exprimer en ses propres propos.

1.6. Le déroulement de l'enquête de terrain

Notre enquête s'est déroulée en deux phases : La première consiste à la passation directe du questionnaire, la deuxième consiste à une passation téléphonique du questionnaire vu la contrainte du temps et les circonstances sanitaires particulières caractérisées par le Covid-19. Ainsi, notre enquête a eu lieu au cours de la période allant du mois d'Aout 2021 à mi-septembre 2021.

2. Analyse et traitement des résultats de l'enquête

L'analyse et l'exploitation des données collectées de l'enquête de terrain effectuée par questionnaire auprès de femmes bénéficiaires du dispositif ANGEM concerne deux principaux axes définis par notre questionnaire. Nous analyserons, tout d'abord la caractérisation de l'activité qui est constituée du profil de la femme et l'identification de l'activité, puis, les facteurs motivateurs, enfin l'expérience et l'opinion des femmes lors de création de leur projet personnel.

2.1. Caractérisation de l'activité

Dans cette première partie du questionnaire, nous avons dressé un profil de la femme promotrice et une identification de leurs activités

➤ Profil de la femme

L'enquête que nous avons menée dans la région de Tizi-Ouzou nous révèle certaines caractéristiques personnelles des femmes promotrices interrogées, notamment, la catégorie

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

d'âge à laquelle elles appartiennent¹⁸, leurs situations matrimoniales et les enfants à charge et leurs niveaux d'instruction.

Le tableau ci-dessous regroupe les réponses données aux quatre premières questions de profil de ses femmes

Tableau 17 : Synthèse des réponses aux quatre premières questions de profil des ses femmes

		Effectif	Taux
Age	18 - 29 ans	4	10%
	30 - 39 ans	15	37,5%
	40 - 49 ans	13	32,5%
	50 - 59 ans	8	20%
	60 et plus	/	/
Situation matrimoniale	Célibataire	16	40%
	Mariée	23	57,5%
	Divorcée	1	2,5%
	Veuve	/	/
Enfant à charge	Oui	21	52,5%
	Non	15	37,5%
Niveau d'instruction	Primaire	9	22,5%
	Moyen	16	40%
	Secondaire	12	30%
	Supérieur	3	7,5%
	Formation professionnelle	15	37,5%
	Autre	/	/

Source : Résultat de notre enquête

Dans le même sciage des analyses présentées dans la section précédente, les résultats synthétisés sur ce tableau, font remarquer que la majorité des femmes interrogées se situe dans les tranches d'âge allant entre de 30 à 39 ans, et celle entre 40 et 49 ans, avec des taux respectivement de 37,5% et 32,5% pour les deux catégories. Ceci peut être justifié par le poids de la responsabilité familiale qui encombre à cette tranche d'âge cherchant ainsi à se procurer un soutien financier pour leurs propres dépenses ou pour soutenir leur conjoint de famille. Le nombre de projets portés par les tranches d'âge supérieur reste relativement moins important, ceci peut s'expliquer par la détention d'une pension de retraite par une propension

¹⁸Pour l'âge des promotrices, nous avons pris en compte leur âge lors de la création de leur activité, non pas lors de l'enquête. Et ce en raison d'une meilleure crédibilité de nos résultats.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

de cette tranche d'âge, ou la prise en charge des dépenses journalières par les enfants dans certains autres cas.

Le statut matrimonial de la femme peut jouer un rôle important dans sa décision d'entreprendre. De notre enquête de terrain, il ressort que 40% des femmes questionnées sont célibataires, 2,5% sont divorcées et 57,5% sont mariées ces dernières ont des enfants à charge et veulent subvenir aux besoins de leurs enfants et de leurs familles, car sont des promotrices par nécessité. Pour les femmes divorcées et célibataires, c'était essentiellement, leur désir de reconnaissance sociale qui les a poussées à entreprendre et à solliciter l'ANGEM.

Quant au niveau d'étude acquis par ses femmes, l'ANGEM est conçu pour la promotion des femmes rurales n'ayant pas, forcément un niveau d'étude très élevé. Pour les bénéficiaires nous avons trouvé que 40% d'entre elles ont un niveau moyen. Le taux des promotrices ANGEM qui ont suivi une formation professionnelle est de 37,5%, et un taux 30% qui ont un niveau secondaire, et un taux de 22,5% qui ont un niveau primaire et juste 7,5% ont un niveau supérieur. De ces résultats nous déduisons que les femmes ayant un niveau moyen, un niveau secondaire et celles ayant suivi une formation professionnelle sont les plus motivées à entreprendre dans le cadre de ce dispositif.

2.2.Facteurs motivateurs

Dans cette deuxième partie du questionnaire, les questions traitent de l'objectif principal de notre recherche, et qui est les motivations qui ont poussé ces femmes à créer leurs propres projets. Il s'agit d'informations sur la présence du soutien de l'entourage et les informations relatives aux vraies raisons qui les poussent au choix d'entreprendre, et des aides dont elles ont pu bénéficier tout le long du processus de leur création d'activité.

➤ Identification de la nature des activités pratiquées par les femmes

L'enquête que nous avons menée dans la région de Tizi-Ouzou nous a révélé de certaines caractéristiques de leurs activités : le secteur d'activité et aussi le choix du secteur d'activité et le type de financement propre à chaque activité. L'objectif étant de comparer et d'établir un profil type des activités créées par ces femmes.

Le tableau ci-dessous regroupe les réponses données aux quatre premières questions de l'identification de l'activité de femmes promotrices.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Tableau 18: Secteur d'activité et sources de financement

		Effectif	Taux
Secteur d'activité	Agriculture	6	15%
	Industrie et la TIP	10	40%
	BTPH	/	/
	Services	4	10%
	Artisanat	17	42,5%
	commerce	3	7,5%
	Autre	/	/
Sources de financement de l'activité	Autofinancement	29	72,5%
	Prêts famille / amis	6	15%
	Dons	4	10%
	Héritage	3	7,5%
	Emprunt bancaire	/	/
	Autre	/	/

Source : Résultat de notre enquête

D'après les résultats synthétisés sur ce tableau, nous remarquons que l'échantillon interrogé regroupe des porteuses de projets immatriculés dans les secteurs de l'artisanat, l'industrie, la TPI et l'agriculture qui connaissent un engouement de femmes avec des taux respectivement de 42,5%, 40%, 15%. Les secteurs de services et commerce représentent une infime partie (10% pour les services et 7,5% pour le commerce) .Pour le secteur BTPH les femmes ne sont pas intéressées pour ces projets.

Nous constatons, ainsi, que les femmes sont très présentes dans le secteur d'artisanat, le secteur de la très petite industrie et le secteur de l'agriculture (ces secteurs sont moins tournés vers le monde extra-domicile) et très peu présentes dans les autres secteurs d'activités. Ce qui valide notre hypothèse de départ portant sur la question du recentrage sur certains secteurs d'activités à caractère féminin. La femme, dans la wilaya de Tizi-Ouzou, reste hésitante à investir dans les domaines dits masculins par peur à sa position sociétale.

Leur caractère réticent de la femme est aussi visible dans le choix du mode de financement où la quasi-totalité des promotrices enquêtées font appel à leurs propres ressources financières, et très rarement aux ressources provenant de leur entourage proche. Ainsi du tableau nous pouvons lire que Les sources de financement initiales des femmes enquêtées¹⁹constituent essentiellement de l'épargne personnelle avec un taux de 72,5% de réponses, prêts famille/amis avec un taux de 15% de réponses, dons avec un taux de 10%,

¹⁹Cette question est une question à choix multiples. Les femmes ont eu à choisir plusieurs réponses parmi toutes celles proposées. Les réponses ne sont pas exclusives, ainsi le nombre de réponses excède le nombre d'enquêtées.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

l'héritage avec un taux de 7,5% de réponses. Les deux sources de financement, l'autofinancement et l'emprunt famille/amis, sont une source de financement permettant à ces femmes d'être à l'aise au cours de la période la plus ardue du processus de création, ceci les met en position de confiance tout en lui permettant de progresser. La facilité d'accès et le recours à ces sources trouve justification également dans le fait que les projets créés par ses femmes sont de très petits projets qui ne nécessitant pas de grands financements.

Les déterminants du choix du secteur

Au-delà du constat préalablement affirmé concernant l'importance donnée à la société et à l'entourage en ce qui concerne le choix du métier à exercer, nous cherchons à travers ce point d'autres éventuels déterminants pouvant guider la femme lors de la création de son propre projet²⁰ :

Tableau 19: motifs du choix du secteur

Motif du choix du secteur	Nombre de promotrices
Conseil du dispositif	1
Conseils d'amis ou famille	6
Une opportunité à internaliser	3
Diplôme	17
Expérience antérieure dans le domaine	30
Autre	/

Source : résultat de notre enquête

Le choix du secteur d'activité des femmes enquêtées dépend essentiellement de l'expérience préalable avec un taux de 75% de réponses, du diplôme acquis avec un taux de 42,5% de réponses, suivie des conseils des amis ou de la famille, avec un taux de 15% de réponses, la saisie d'une opportunité d'affaire présente dans leur environnement avec un taux de 7,5% de réponses, enfin, les conseils du dispositif sollicité avec pratiquement un taux de 2,5% des réponses.

²⁰Cette question est une question à choix multiples. Les femmes ont eu à choisir plusieurs réponses parmi toutes celles proposées. Les réponses ne sont pas exclusives, ainsi le nombre de réponses excède le nombre d'enquêtées.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Nous constatons, ainsi, que les promotrices ANGEM sont fortement influencées par leurs expériences antérieures, notamment dans les activités artisanales et agricoles non déclarées, qui est un point positif pour leurs projets. En effet, l'expérience préalable joue un rôle très important dans la survie de l'activité. Ces femmes, de part leurs expériences, ont pu tisser des liens avec leurs fournisseurs et clients ce qui faciliterait l'écoulement de leurs produits et l'approvisionnement des matières premières. D'après les réponses de femmes enquêtées nous avons constaté que le dispositif sollicité n'influence pas les bénéficiaires dans leur choix du secteur d'activité. Nous concluons que les femmes elles-mêmes ne recourent pas au dispositif sollicité qu'une fois leurs idées de création d'activité et leurs choix du secteur d'activité faits.

Nous avons remarqué que les femmes enquêtées ne sont pas des porteuses par opportunité suite à leurs expériences, elles savent, que certaines activités sont plus rentable que d'autres et que certaines d'entre-elles sont saisonnières.

➤ *La tolérance sociale au chômage féminin et les inégalités comme facteur limitant les possibilités de choix*

Le chômage féminin est plus massif, plus profond et plus structurel que celui des hommes. Les taux de chômage des femmes sont toujours plus élevés, que l'on considère l'âge, le diplôme ou la catégorie professionnelle. Le chômage n'est pas seulement synonyme de privation d'emploi, il est également le résultat des moyens de pression poussant les femmes à choisir ce fait de chômage ou à orienter leur choix de projets sur des domaines particuliers.

Nous avons voulu à travers une série de questions, présentées dans le questionnaire mis en annexe, savoir si les femmes sont toujours mises sous une quelconque pression pour renoncer à leur carrière professionnelle, et voir si ces femmes ont un métier désiré que leur entourage considère incompatible avec leur statut de femme.

- *Pression familiale en vue renoncer à l'activité :*

À notre question «Avez-vous été mise sous pression quelconque pour renoncer à votre profession sous réserve de bien accomplir votre devoir en tant que «femme au foyer» ou pour des raisons d'équilibre familial ? », nous avons recensé 07 affirmations sur les 40 femmes enquêtée disant que la montée de leur projet était le fruit de longues discussions, les

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

principales pressions citées sont : des frères qui sont contre le travail, des conjoint détenant l'autorité absolue sur le devenir de leur épouse, un peur du regard de la société.

Sur ce point il conviendrait de préciser que même les 33 promotrices ayant répondu par « Non » à cette question, 4 ont déclaré dans une question posé sur la stabilité familiale²¹ avoir été obligé de bloquer leur activité durant une certaine période pour des raison de maladie des membres de famille et que l'activité ne se pratique pas à domicile. Il aurait été préférable de poser une question sur les conditions de départ de création du projet, et les éventuelles difficultés familiales en amant du lancement du projet pour une meilleure compréhension du phénomène, mais comme nous avons déjà avancé dans la passation du questionnaire, on n'a pas voulu changer à mi-chemin.

- Volonté des femmes à exercer une autre activité

Tableau 20: volonté des femmes à exercer une autre activité

	Oui	Non
Être sujet à des refus de demande d'emploi	11	29
Un métier de rêve vu socialement incompatible	8	32

Source : résultat de notre enquête

Les réponses à la question d'être sujet à des refus de demande d'emploi sont majoritairement par «Non» (29 femmes sur les 40 femmes enquêtées), contre seulement 11 réponses affirmatives. Ces femmes ont précisé que le manque d'expérience et le niveau insuffisant étaient le motif du refus, ce faible taux (27,5%) est aussi lié à leur faible niveau de qualification n'ayant pas motivé à chercher un poste d'emploi.

Sur la question relative à l'existence d'un métier de rêve que les femmes auraient voulu exercer, et que leur entourage voit comme étant incompatible à leur position de femme, nous comptons 32 femmes sur 40 femmes enquêtées ayant répondu par «Non». Les 8 femmes restantes ont répondu par «Oui», et elles nous ont précisé qu'elles auraient voulu être : apicultrice, restauratrice, employée en salle de fête, employée dans une agence de voyage, livreuse, policière, hôtesse de l'air, déléguée commerciale.

²¹Lorsque on a posé la question « avez-vous sacrifié votre stabilité familiale au profit d'évoluer dans votre carrière professionnelle ? »

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

➤ Volonté du maintenir de la stabilité familiale

La volonté du maintenir la stabilité familiale peut être l'un des éléments motivants à l'emploi féminin. En effet, cette dernière est très importante dans la mesure où la femme cherche toujours la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Le tableau ci-dessous regroupe les réponses données aux deux questions de la volonté du maintenir de la stabilité familiale.

Tableau 21 : Synthèse des réponses aux deux questions de la volonté du maintenir de la stabilité familiale.

	Effectif		Taux	
	Oui	Non	Oui	Non
Avez-vous été obligée de céder à une opportunité suite à votre surcharge familiale ?	13	27	32,5%	67,5%
Avez-vous sacrifié votre stabilité familiale pour pouvoir évoluer dans votre carrière professionnelle ?	5	35	12,5%	87,5%

Source : Résultat de notre enquête

D'après les résultats synthétisés sur ce tableau, nous remarquons que 67,5% des réponses de femmes enquêtées ont répondu par négation à la question qui concerne d'être dans l'obligation de céder une opportunité suite à leur surcharge familiale. Le pourcentage de femmes vivant, toujours, ce type de pression est de 32,5%, celles-ci précisent que certains facteurs familiaux les ont poussés à céder ces opportunités à savoir : maladie de l'un des membres de leur famille et que la fonction ne peut s'exercer à domicile, s'occuper de frères et sœurs après le décès de l'un des parents, s'occuper de leurs enfants compte tenu du poids de la responsabilité est contraintes qui leur encombre lorsque les enfants grandissent, refus de leurs maris, des problèmes familiaux.

D'un point de vue sacrifice de la stabilité familiale au profit d'évolution dans la carrière professionnelle, le taux de réponses par «Non» est de 87,5%, ce qui montre l'intérêt grandissant de la vie de famille auprès des porteuses des projets. On remarque de 12,5% ont répondu par «Oui», ce taux trouve sa justification en termes du faible temps sacrifié à sa propre famille (3 femmes sur les 5 femmes), domaine de photographie crée des problèmes surtout le travail de nuit (une femme sur les 5 femmes), délaissier les tâches ménagers (une femme sur les 5 femmes).

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

- Renoncer aux avantages liés à l'évolution de carrière au profit de la stabilité familiale

Pour rappel dans notre échantillon nous avons recensé 16 célibataires, 23 mariées et 1 divorcé, l'analyse de cette question d'évolution de carrière dépend de la situation matrimoniale de la femme. En effet, la majorité des femmes mariée (18 femmes sur les 23) ont répondu par négation à cette question, d'autant plus que la condition posée en question était de devoir soit travailler plus, ou se déplacer géographiquement²². La recherche du maintien de la stabilité familiale, constituant un motif majeur du choix d'activité tel précisé précédemment, plaide au développement de la femme dans sa carrière professionnelle. Pour cette catégorie de femme l'emploi était plus lié à la nécessité d'un second salaire complémentaire au salaire principal du conjoint, donc elles sont très peu carriéristes. Certains justificatifs sont parfois même étonnants comme vouloir être « inférieure socialement » à leur conjoint pour que ces derniers ne perdent pas leur dignité de dominant. Concernant les porteuses de projet célibataires nous comptons 9 affirmations sur les 16 promotrices, ce qui constitue un pourcentage de 56,25%, toutefois nous recensons ici encore des cas (3 femmes sur 9) disant qu'elles prendront tout de même un accompagnateur. Cette réticence à s'épanouir dans la vie professionnelle peut être rattachée au fait que les porteuses de projets sont majoritairement des femmes ayant un niveau d'instruction moyen, donc elles n'ont pas l'habitude aux sorties éloignées.

Convient de préciser que certaines femmes²³ ayant répondu « Non » à cette question ont justifié leur refus par leur volonté de faire une extension de leur propre projet, ce qui constitue une forme d'évolution de carrière dans le même domaine d'activité.

➤ Stimulation de l'activité féminine par les dispositifs de soutien à l'emploi

Nous cherchons à savoir quelle influence exerce le dispositif ANGEM sur les promotrices en amont de la création de projet. Nous voulons connaître s'il a influencé celles-ci lors de leurs décisions d'entreprendre.

Plus de la moitié des femmes interrogées (27 femmes sur les 40 femmes enquêtées) attestent que sans les avantages et le soutien de l'ANGEM elles n'auraient pas créé leurs projets. Pour celles-ci, les avantages accordés par cet organisme constituent une motivation

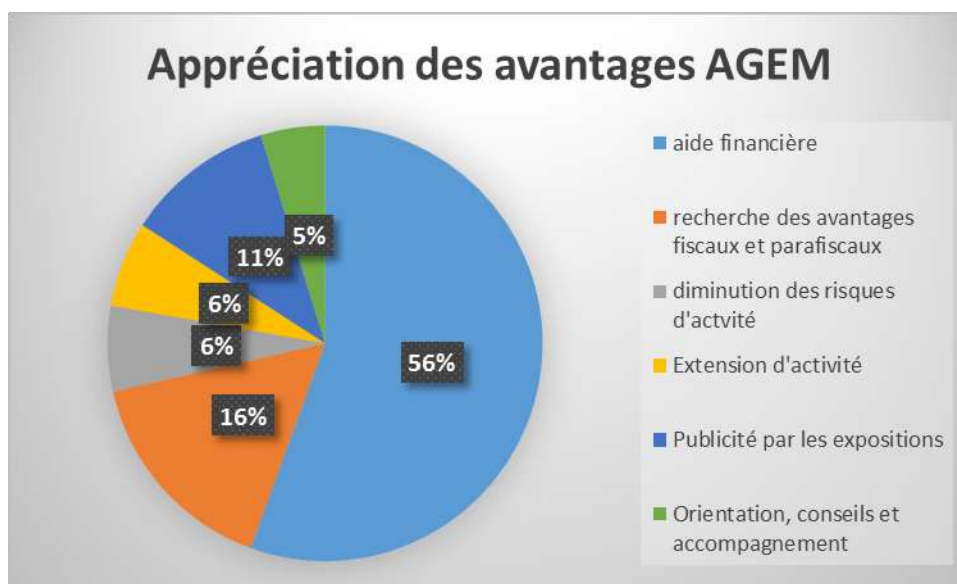
²² Nous avons joint cette condition dans un souci d'analyse de la prédisposition des femmes à faire de modestes sacrifices familiaux pour profiter d'une opportunité.

²³ Nous recensons 6 sur les 25 négations

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

relativement importante et une opportunité qu'il faut saisir. Nous déduisons donc que ce dispositif, de part les avantages qu'il accorde, contribue de manière implicite à stimuler la volonté des femmes à entreprendre. Quant aux avantages les mieux appréciés nous les présentons dans la figure suivante :

Figure 5 : Appréciation des avantages ANGEM de la part des femmes promotrices



Source : Résultat de notre enquête

À partir de cette figure il paraît évident que les deux avantages les plus appréciés par les promotrices ayant sollicité le dispositif ANGEM sont la recherche du soutien financier et la volonté de bénéficier des avantages fiscaux et parafiscaux. Nous faisons remarquer que le faible pourcentage du motif de recherche de diminution des risques d'activité est lié au fait que la majorité des femmes interrogées ont créé des projets dans leur domaine de préférence dont elles ont une expérience préalable, leur crainte du risque sont moins importants que le souci d'avoir un financement.

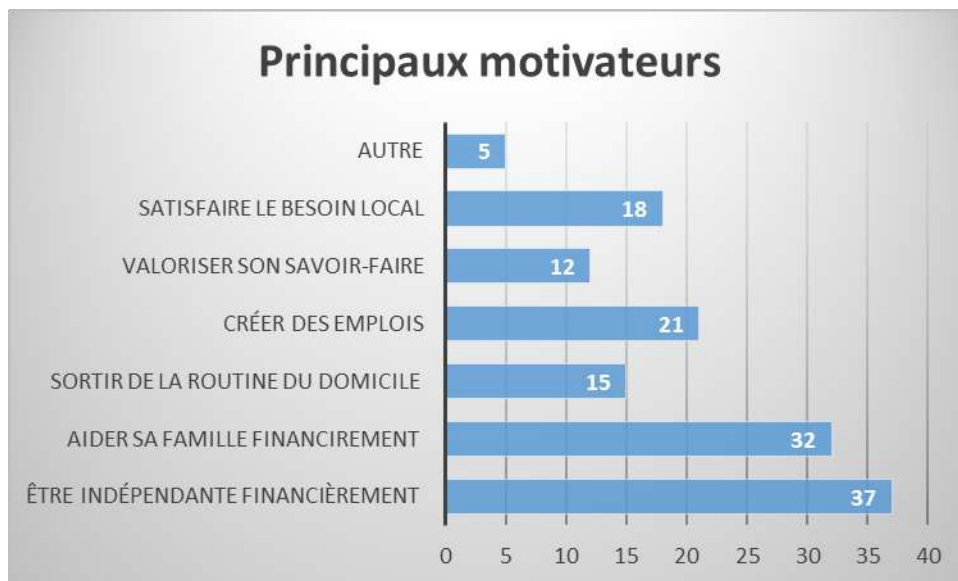
➤ Promouvoir le rôle sociétal et participer au développement local²⁴

La femme joue un rôle important dans l'investissement et la stimulation de l'emploi, la promotion de la femme dans la société joue un rôle très crucial dans le processus développement en général et dans le développement local en particulier

²⁴ Voir les sous questions de cette question dans l'annexe 1, page

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

- Les principaux rôles sociétaux motivant l'activité féminine



Source : Résultat de notre enquête

A notre question « *quels sont les principaux facteurs qui vous ont encouragé à vous lancer dans votre propre activité ?* », nous pouvons remarquer que les principaux motifs sont : la recherche d'une indépendance financière, participer aux financements des besoins familiaux, créer des emplois et satisfaire une demande local. Nous pouvons conclure que ce type de projet est beaucoup plus motivé par la nécessité d'avoir des entrées pécuniaires et d'être serviable socialement que pour un besoin de détente dans la mesure que juste 15 sur les 40 femmes ressentent cette nécessité de sortir de l'enclôt de la maison. Ce constat est à prendre avec beaucoup de prudence car il aurait été préférable de poser une question sur le lieu d'exercice de l'activité, car une femme exerçant son métier à domicile ne peut ressentir un tel besoin.

Les réponses à la question de la destination de produits, nous remarquons que la totalité de femmes ont choisi la wilaya de Tizi-Ouzou car leur produit trouvent leur marché (40 femmes sur 40 femmes enquêtées, soit un taux de 100 %),

-Recrutement d'une main-d'œuvre locale :

Le tableau ci-dessous nous indique le nombre de postes d'emplois générées par les promoteurs et promotrices ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou depuis sa création jusqu'à 2020.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Tableau 22: Cumul du nombre d'emplois générés dans le cadre du dispositif ANGEM depuis sa création jusqu'en 2020.

	Dossiers financés	Emplois générés
Hommes	9594	14545
Femmes	15373	20844
Total	24967	35389

Source : Exploitation des données de l'ANGEM de Tizi-Ouzou

Les promotrices qui sollicitent le dispositif ANGEM sont des promotrices par nécessité économique qui investissent dans les secteurs à signification féminine à savoir l'artisanat, TPI et l'agriculture qui ne génèrent qu'un faible nombre de postes d'emploi, contrairement aux secteurs dits masculins qui créent un nombre important d'emplois (secteur du BTPH). D'après le tableau nous remarquons que la contribution des femmes dans la création des postes d'emplois est supérieure à celle de leur homologue masculin, soit une différence en faveur des femmes de 6299 postes d'emplois²⁵.

Les réponses aux deux questions qui concernent la main-d'œuvre, nous remarquons presque la totalité de femmes ont choisis le recrutement de la main-d'œuvre au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou (37 femmes sur 40 femmes enquêtées, soit un taux de 92,5%), cela peut être justifié par leur volonté à promouvoir l'emploi local.

Les réponses à la question de mode de recrutement de la main-d'œuvre²⁶, nous constatons que celui-ci s'effectue essentiellement à travers :

- Recrutement des membres de la famille (24 femmes sur les 40 femmes enquêtées).
- Relations amicales ou voisinage (21 femmes sur 40 femmes enquêtées).
- Contact du bureau de main-d'œuvre (13 femmes sur les 40 femmes enquêtées).
- Contact direct des demandeurs d'emplois (5 femmes sur les 40 femmes enquêtées).
- Annonce dans la presse ou par affichage (4 femmes sur les 40 femmes enquêtées).

²⁵ Pour plus de détails concernant la répartition spatiale des emplois au niveau des différentes dairas de la wilaya consulter l'annexe n°2

²⁶ Cette question est une question à choix multiples. Les femmes ont eu à choisir plusieurs réponses parmi toutes celles proposées. Les réponses ne sont pas exclusives, ainsi le nombre de réponses excède le nombre d'enquêtées.

Chapitre III : Emploi féminin dans le cadre du dispositif ANGEM, évolution et principaux stimulateurs.

Conclusion du chapitre

Le territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou recèle plusieurs potentialités, Elles vont des ressources naturelles et humaines jusqu'aux savoir-faire artisanal, milieu socioculturel et culture ambiante propre à cette wilaya. Ces potentialités peuvent être valorisées par des projets féminins recouvrant l'ensemble des secteurs d'activités.

Le dispositif ANGEM est sollicité à hauteur de 63% par les femmes Tizi-Ouziennes. Il contribue, donc, fortement à l'émergence de l'emploi féminin rural dans la wilaya de Tizi-Ouzou. Toutefois cet emploi est un emploi de nécessité. Ces femmes perçoivent ce dispositif comme une institution de financement et non pas comme un dispositif d'orientation, de conseil et d'accompagnement.

Au terme de notre travail de recherche, nous avons pu constater à travers les réponses collectées dans le cadre de notre enquête, que l'emploi féminin n'effraie plus les femmes aujourd'hui, elles sont de plus en plus adeptes à cette activité. Désireuse de plus de liberté, et cherchant à se lancer des défis sans cesse, les femmes de la wilaya de Tizi-Ouzou sont nombreuses à créer un projet indépendamment. Pour elles, le fait de devenir femme porteuse de projet représente un rêve à réaliser, et une passion à assouvir, mais aussi un moyen pour gagner son indépendance financière.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les femmes rurales aujourd'hui ont réussi à gagner leurs places dans un monde de discrimination, un monde de pensée véhiculé par l'État, la société et l'éducation. Les femmes rurales, notamment les entrepreneures, ont défié les inégalités et elles ont revendiqué leur position professionnelle. Elles sont désormais reconnues comme un élément très important de la société qui favorise le développement tant économique que social.

Notre travail de recherche s'est donné comme objectif moteur d'analyser les principaux stimulateurs ayant motivé la femme vivant dans les espaces ruraux à investir dans une activité professionnelle personnelle. Au terme de notre travail de recherche, nous reviendrons dans cette conclusion générale à la discussion de la validité de nos hypothèses de départ au regard de ce qui a été développé à travers notre étude théorique et les principaux résultats auxquels nous avons abouti suite à l'analyse des réponses récoltées dans le cadre de notre enquête de terrain.

- *L'importance des politiques publiques en matière de la dynamique d'emploi féminine*

Nous avons mis en avant dans notre tout premier chapitre l'importance du contexte national et international dans ce sens. En effet, une diversité de politiques mobilisant des instruments ont été adoptés au niveau des deux échelles citées précédemment en vue de cadrer et de booster l'activité féminine notamment: La CEDAW et le programme de Beijing, Le 3ème OMD lié directement et exclusivement à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constitue un progrès notable, la création de l'ONUFEMME dédiée à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas négligeable et aussi les dispositifs d'aides à l'emploi féminin à savoir : ANEM, DAIP, CNAC, ANGEM, ANSEJ.

La validité de cette hypothèse est encore renforcée à travers notre enquête de terrain où nous avons constaté que le dispositif ANGEM joue un rôle important en faveur des femmes en particulier les femmes rurales. Nous avons constaté qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à déposer leurs dossiers auprès de l'agence, elles comptent 60,50% des femmes contre 39,50% des hommes et 61,57 % des dossiers financé par l'ANGEM sont pour femmes contre 38,42 % des hommes, depuis sa création jusqu'en 2020, aussi plus de la moitié des femmes interrogées attestent que sans les avantages et le soutien de l'ANGEM elles n'auraient pas créé leurs projets. Pour celles-ci, les avantages accordés par cet organisme constituent une motivation relativement importante et une opportunité qu'il faut saisir.

- La nature du métier exercé par les femmes reste fortement influencée par le contexte sociétal et leur entourage familial

Les femmes sont très présentes dans le secteur d'artisanat, le secteur de la très petite industrie et le secteur de l'agriculture (ces secteurs sont moins tournés vers le monde extra-domicile) et très peu présentes dans les autres secteurs d'activités. Ce qui valide notre hypothèse de départ portant sur la question du recentrage sur certains secteurs d'activités à caractère féminin. La femme, dans la wilaya de Tizi-Ouzou, reste hésitante à investir dans les domaines dits masculins par peur à sa position sociétale. Nous avons aussi observé un réel développement des mentalités au sein de la société, ce qui témoigne du fait que l'entourage de ses femmes entrepreneures soit le premier à les encourager à franchir le pas et à créer leurs micros entreprises. Dans notre enquête de terrain nous avons ainsi recensé une ébauche de métiers pouvant constituer cette catégorie d'activité de rêve pour une femme rurale tout en étant persuadé de ne pouvoir l'exercer un jour.

L'environnement familial reste un facteur majeur qui impacte le choix du métier, ainsi cet entourage proche influence ces femmes à travers les conseils relatifs à la nature d'activité de départ, comme il peut venir cadrer ce dernier ou carrément imposer des pressions poussant les femmes à renoncer à leur investissement dans certains cas.

- La volonté du maintien de la stabilité familiale vient en avant de toute autre volonté en matière d'évolution dans la carrière professionnelle

La volonté de maintenir la stabilité familiale peut être l'un des éléments motivant pour l'emploi féminin, ce dernier est très important, car la femme s'efforce toujours de concilier travail et vie de famille. Nous avons ainsi mis en avant l'importance fondamentale de la vie de famille auprès de 87,5% ont répondu négativement à une éventuelle prédisposition à faire des sacrifices familiaux en vue de saisir une opportunité relative à une évolution de carrière. Un exemple de sacrifice mineur portant sur un changement vers un autre métier à densité temporelle plus intense ou nécessitant un déplacement géographique fait ressortir une réticence majeure aussi bien auprès des femmes mariées que celles qui sont célibataires. La recherche du maintien de la stabilité familiale est la principale raison du choix d'activité.

- *Une forte volonté de vouloir faire valoir leur importance sociétale et à participer à la dynamique locale*

La femme joue un rôle important dans l'investissement et la stimulation de l'emploi, la promotion de la femme dans la société joue un rôle très crucial dans le processus de développement en général et dans le développement local en particulier. Selon nos résultats, les femmes de l'échantillon semblent être plus motivées par des facteurs personnels (la recherche de l'épanouissement personnel, de l'autonomie et de l'indépendance) sans négliger l'importance majeure des facteurs d'ordre économique (créer des emplois, satisfaire une demande locale)

Les réponses aux deux questions qui concernent la main-d'œuvre, nous remarquons que presque la totalité de femmes ont choisis le recrutement de leur main-d'œuvre au niveau de la wilaya de Tizi-Ouzou, cela peut être justifié par leur volonté à promouvoir l'emploi local.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES ET REVUES

- **Fatou Sarr** « L'entrepreneuriat féminin au Sénégal : Les transformations des rapports de pouvoir », édition L'Harmattan, 1998.
- **Félix Zogning, Ahmadou Aly Mbaye et Marie-Thérèse Um-Ngouem** « L'économie informelle, l'entrepreneuriat et l'emploi », les éditions JFD, 2017.
- **Jean-Claude Bontron** « Le monde rural : un concept en évolution », Revue internationale d'éducation de Sèvres, 1996.
- **Jollivet Mayaud** « Pour Une Agriculture Diversifiée » édition l'harmattan, paris, 1988.
- **Laufer Jacqueline** « femmes et carrière : la question du plafond de verre » revue français de gestion du N° 151, 2004.
- **Maruani Margaret** «Travail et emploi des femmes» édition la découverte, paris 2003.
- **Maruani Margaret** «Travail et emploi des femmes», édition la découverte, paris ,2000.
- **Michèle Ferrand** « Féminin Masculin », édition la découverte, Paris 2004.
- **Mohammed Himrane** « Analyse des déterminants de l'entreprenariat féminin au Maroc » revue africaine de management, 2018.
- **Robert Michel, Mendras Henri** « Les sociétés paysannes : éléments pour une théorie de la paysannerie » In : Revue française de sociologie, 1997, 38-2. L'économie du politique.

ARTICLES

- **Clothilde Roullier** « le monde rural : quelques données de cadrage, Caisse nationale d'allocations familiales », Dans l'Informations sociales, 2011/2 n° 164.
- **Belmihoub Med Cherif** : « Etude exploratoire sur l'accès des femmes au marché du travail » 2016.
- **Benjamin Badia, Florence Brunet, Pauline Kertudo** « les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin, Étude qualitative auprès de créatrices d'entreprise dans l'agglomération de Nancy » dans Recherche Sociale, 2013/4 N° 208
- **CNES** : «Femme et marché du travail en Algérie», Problèmes économiques n° 139,2003

- **Français Coré** : « la ségrégation des femmes sur le marché du travail » OCDR, direction de l'emploi, 1999.
- **HASSAM**, les femmes dans les sphères économiques des zones rurales et urbaines, in. Femmes et développement, éd CRASC, Alger, 1995.
- **Hassiba Gherbi** « caractéristiques et déterminants de l'emploi informel féminin en Algérie. le cas de la wilaya de Bejaïa ». 2014/2 n° 166.
- **Kamel Kateb** : « La persistance des inégalités des sexes devant la scolarisation et la structuration du marché de travail en Algérie. » colloque international, Abidjan ,2001.
- **Ouarda Chenoune, Bernard Pecqueur et Abdelmadjid Djenane** « La territorialisation de la politique rurale en Algérie, adaptation ou rupture ? Analyse à partir d'une étude de cas : la wilaya de Tizi-Ouzou » Dans Mondes en développement 2017/1 (n° 177).
- **Samuel Depraz** « La définition de l'espace rural dans le cadre des politiques d'aménagement du territoire en Allemagne ». Séminaire du CIERA « Vivre et penser la campagne dans l'Allemagne contemporaine, un modèle pour l'Europe ? Représentations, pratiques et politiques des espaces ruraux. Une approche pluridisciplinaire », ENS de Lyon / CIERA, Mar 2006, Lyon, France. hal-01546402.
- **TADJINE Thierry Lévy-, TOKATLIOGLU Sibel, ZOUITEN Jihene**, L'entrepreneuse et le temps Entrepreneuriat féminin, Accompagnement et conflits de temporalité dans les contextes français et turcs, CIFEPME, 25, 26, 27 octobre 2006, Haute école de gestion (HEG) Fribourg, Suisse.

THÈSES

- **ADDOU Nassima** « Impact des projets de proximité de développement rural intégrés –PPDRI- sur le développement de l'entrepreneuriat en Algérie : cas de la wilaya de Tlemcen », mémoire de magister en sciences économiques, université Abou Baker Belkaid, 2015.
- **Adrar Nadjette** « L'entrepreneuriat féminin : Facteurs déterminants et motivations : Cas d'un échantillon dans la région de Bejaia » mémoire de master en sciences de gestion, université a/mira de Bejaia, 2018.
- **Ben Makhlouf Yasmine** « L'émergence de l'entrepreneuriat féminin dans la wilaya de TIZI-OUZOU : Analyse de ses incidences socio-économiques et limites de son accompagnement », thèse de doctorat en sciences économie, UMMTO, 2019.

- **Boughanem Farida** « l'entrepreneuriat féminin et son accompagnement : cas de l'accompagnement par l'ANSEJ des femmes entrepreneures de la Wilaya de Tizi-Ouzou », Mémoire de magister en sciences économie, UMMTO, 2008.
- **CHALAL Ferroudja** « Les trajectoires personnelles et socioprofessionnelles des femmes entrepreneures en Algérie. Le cas des femmes entrepreneures de la wilaya de Bejaia. », Mémoire de magister en Sociologie, Option : Organisation et travail, université a/mira de Bejaia, 2011.
- **FATIMA OUASSAK** « origine et aspects de la discrimination sur le marché du travail », thèse de sociologie, 2000.
- **MELLIHI Karima** « Essai d'évaluation de quelques projets de proximité de développement rural intégré », mémoire master II METE, université de Bejaia, 2010.
- **MESSAOUDI Karima** « L'habitat et l'habiter en territoire rural : inscription spatiale et mutation, exemple de la vallée du SAF-SAF », thèse de doctorat, université de Constantine, 2009.
- **Remaoun Malika** « La question du genre dans les politiques publiques en Algérie : emploi, protection social et pauvreté », mémoire de magistère en sciences économiques, université d'Oran, 2012.
- **Safia ABDERHAMANE KOUNTA** « Caractéristiques De l'entrepreneur ship Féminin Au Mali » mémoire Présenté à l'université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en gestion des organisations, 1997.
- **Zaghib Mohamed** « Évaluation et impacts des projets de proximité de développement rural (PPDR) sur l'agriculture et le développement rural local. Cas des zones de montagnes du Nord de la wilaya de Sétif », Université Ferhat Abbas de Sétif ,2009.

TEXTES JURIDIQUES

- le décret n° 75-170 relatif à la carte professionnelle d'éleveur. Le décret n° 81-337 du 12 décembre 1981.
- l'ordonnance n° 67-281 du 20/12/1967 relative aux fouilles et à la protection des sites et monuments historiques et naturels.
- l'ordonnance n° 75-43 du 17 juin 1975 portant code pastoral.
- Le décret n° 75-166 du 30 décembre 1975 portant limites des zones steppiques.
- La loi n°90-2 du 18 Novembre 1990 portant orientation foncière qui régit les modes et les instruments d'intervention de l'État et des collectivités locales en matière d'aménagement foncier.

- La loi n° 90-29 du 1^{er} décembre 1990, modifiée et complétée par la loi n° 04-05 du 14 août 2004 relative à l'aménagement et l'urbanisme.
- le décret exécutif n° 94-308 du 4 octobre 1994, le décret exécutif n° 2000-76 du 2 avril 2000.
- loi n°98-04 du 15/06/1998 relative à la protection du patrimoine culturel.
- l'arrêté interministériel du 15 novembre 2000 et l'instruction interministérielle n° 06 du 31 juillet 2002.
- la loi n°03-10 du 19 juillet 2003 relative à la protection de l'environnement.
- la loi n°03-10 du 19 juillet 2003 relative à la protection de l'environnement.
- la loi n° 04-03 du 23 juin 2004 relative à la protection des zones de montagne dans le cadre du développement durable.
- le décret exécutif n° 04-334 du 24 octobre 2004.

AUTRES :

- Annuaire statistique de la wilaya de Tizi-Ouzou, 2018.
- **BIT** : «Evaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc : situation et recommandations», 2016.
- **Hocine Ait Iddir**, Elwatan.com, «Agence de l'emploi de Tizi-Ouzou : un taux de placement de 26%», du 04 février 2019, consulté le 30 Aout 2021.
- **Marie-Hélène Légaré et Louise St-Cyr**, Portrait statistique des femmes entrepreneures : Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leur entreprise, gouvernement du Québec, 2000.
- **Mustapha Aouissi**, la dépêche de Kabylie le journal des hommes libres, « le taux de chômage à Tizi-Ouzou est inférieur au national», du 19 Novembre 2018, consulté le 30 Aout 2021
- Office national des statistiques, 2020.
- **ONS** : « Emploi et chômage au quatrième trimestre 2010 ».
- **ONS** : «activité, Emploi et chômage en Avril 2016, N°879 ».
- **ONS** : «activité, Emploi et chômage en Mai 2019, N°879 ».
- **ONS** : «activité, Emploi et chômage en Septembre 2015, N°879 ».
- **Pierre Bruyas** : « visage socio-économique du MAGHREB » statistiques générales et régionale, communauté européenne, 2005.

- Secrétariat du Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest (CSAO/OCDE), PERSPECTIVES Ouest-AFRICAINES/ N°04, septembre 2011.

SITES WEB

- <http://journals.openedition.org/ries/3303> ; DOI : 10.4000/ries.3303
- <http://ruralia.revues.org/17>
- http://www.insee.fr/fr/ppp/bases-de-donnees/donnees-detaillees/bassins_vie/annexes_1.pdf
- <http://www.oecd.org/fr/csao/publications/48837478.pdf>.
- http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ecoru_0013-0559_1996_num_234_1_4817_t1_0118_0000_2
- http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/tiers_0040-7356_1978_num_19_75_2825_t1_0666_0000_3.
- [https:// www.dzvid.com/30/12/2019chômage-et-emploi-en-algerie-les-taux-de-l'ONS](https://www.dzvid.com/30/12/2019ch%C3%B4mage-et-emploi-en-algerie-les-taux-de-l'ONS)
- <https://www.algerie-eco.com>
- [http:// www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2014-2-page-45.htm>
- https://www.lepoint.fr/afrique/entrepreneuriat-feminin-en-afrique-le-defi-du-plafond-de-verre-24-06-2019-2320655_3826.php
- [https://www.monde- économique.ch/fr/posts/view/l-entreprenariat-au-féminin](https://www.monde-économique.ch/fr/posts/view/l-entreprenariat-au-féminin).
- https://www.persee.fr/doc/ecoru_0013-0559_1965_num_66_1_1908

ANNEXES

Annexe1 : Questionnaire d'enquête

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

UNIVERSITE MOULOUD MAMMERI DE TIZI-OUZOU

Enquête sur l'analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural : cas de projets

l'ANGEM et dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

Septembre 2021

Préparation d'une thèse de master en sciences économiques, intitulée :

«Analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural : cas des projets ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou», dans le but de connaître le profil des femmes qui sollicitent le dispositif d'aide à la création d'entreprises (ANGEM), les raisons qui les poussent à recourir à ce dispositif, l'accompagnement qui leur accordé. Les données recueillies seront exploitées pour des fins scientifiques. L'anonymat sera de mise.

I. CARACTÉRISATION DE L'ACTIVITÉ

1. Quel âge aviez-vous lors du lancement de votre projet ?

.....

2. Quelle est votre situation matrimoniale ?

a. Célibataire

b. Mariée

c. Divorcée

d. Veuve

3. Avez-vous des enfants à charge ?

a. Oui

b. Non

4. Quel est votre niveau d'instruction ?

a. Primaire

b. Secondaire

c. Moyen

d. Supérieur

e. Formation professionnelle

Si autre, précisez

.....

II- FACTEURS MOTIVATEURS

1. L'importance de l'entourage en matière du choix de l'activité

A. Dans quel secteur s'inscrit votre activité ?

- a. Agriculture
- b. Industrie
- c. BTPH
- d. Services
- e. Artisanat
- f. Commerce
- g. Autre

Si autre, précisez

.....

B. Quelles sont les sources de financement initiales de votre activité ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- a. Autofinancement (épargne personnelle)
- b. Prêts famille/amis
- c. Dons
- d. héritage
- e. Emprunt bancaire
- f. Autre

Si autre, précisez

.....

C. Comment avez-vous déterminé le choix du secteur d'activité ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- a. Des conseils du dispositif sollicité
- b. Des conseils des amis ou de la famille
- c. Opportunités présentent dans l'environnement
- d. Du diplôme acquis
- e. Expériences antérieures dans le domaine
- f. Autre

Si autre, précisez

.....

2. Volonté du maintenir de la stabilité familiale

A. Avez-vous été obligé de céder à une opportunité suite à votre sur charge familiale ?

a. Oui

b. Non

Si oui précisez ?

.....
.....

B. Avez-vous sacrifié votre stabilité familiale au profit d'évoluer dans votre carrière professionnelle ?

a- Oui

b- Non

Si oui précisez ?

.....
.....

C. On vous propose un poste supérieur de management dans une grande entreprise en vous demandant un temps de travail plus intensif ou un déplacement géographique, ceci vous intéressera-t-il ?

.....
.....
.....
.....

3. Tolérance sociale au chômage féminin un facteur entravant l'emploi féminin

A. Avez-vous été sujet à des refus de demande d'emploi préalablement ?

a. Oui

b. Non

B. Avez-vous été mise sous pression quelconque pour renoncer à votre profession sous réserve de bien accomplir votre devoir en tant que «femme au foyer» ou pour des raisons d'équilibre familial ?

.....
.....
.....
.....

C. Y'a-t-il un métier que vous aurez voulu exercer et que la culture de votre entourage considère impraticable par votre qualité de femme ?

.....
.....

4. Stimulation par les dispositifs de soutien à l'emploi

A. Le dispositif ANGEM a-t-il influencé votre choix d'entreprendre ?

- a. Oui
- b. Non

B. Si ces dispositifs n'existaient pas, est-ce que vous serez tentés de créer votre projet ?

- a. Oui
- b. Non

C. Comment ce dispositif vous a-t-il aidé ?

.....

D. Vous avez sollicité le dispositif pour

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- a. Avoir des conseils, formation et suivi
- b. Rechercher des financements
- c. Rechercher des avantages fiscaux et parafiscaux
- d. Diminuer le risque lié à l'activité de création d'entreprise
- e. Autre

Si autre, précisez

.....
.....

5. Promouvoir le rôle sociétal et participer au développement local

A. Quels sont les principaux facteurs qui vous ont encouragé à vous lancer dans votre propre activité ? :

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

- a. Être indépendante financièrement
- b. Aider sa famille financièrement
- c. Volonté de sortir de la routine du domicile
- d. Volonté de créer des emplois
- e. Volonté de valoriser votre savoir-faire
- f. Volonté de satisfaire un besoin local

g. Autre

B. Le recrutement de votre main-d'œuvre se fait ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

a. Dans la wilaya de Tizi-Ouzou

b. Hors de la wilaya de Tizi-Ouzou

C. Quel est le mode de recrutement de votre main-d'œuvre ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

a. Les membres de la famille

b. Relations amicales ou voisinage

c. Recommandation des membres de la famille

d. Contact du bureau de main d'œuvre

e. Contact directs des demandeurs d'emplois

f. Annonce dans la presse ou par affichage

g. Autre

Si autre, précisez

.....
.....

D. Quelle est la destination de vos produits ?

(Vous pouvez cocher plusieurs cases)

a. La wilaya de Tizi-Ouzou

b. Hors la wilaya de Tizi-Ouzou

Question ouverte :

Pourquoi avez-vous décidé de créer votre projet personnel ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Annexe 2: Tableau 08 : Le nombre d’emplois générés par les femmes dans le cadre du dispositif ANGEM par daïra pour la période 2016 à 2020.

Daïra	2016		2017		2018		2019		2020	
	Proj	Emp	Proj	Emp	Proj	Emp	Proj	Emp	Proj	Emp
Tizi-Ouzou	7	11	4	6	6	9	48	72	14	21
Azazga	7	11	20	30	15	23	19	29	23	35
Tigzirt	6	9	15	23	15	25	10	15	5	8
Beni-yeni	1	2	6	9	6	9	4	6	2	3
Ouacif	3	5	18	27	22	33	41	62	15	23
L.N.I	9	14	19	29	37	56	24	36	4	6
Makouda	28	42	31	47	66	99	31	47	28	42
Ifarhounene	14	21	42	63	27	41	30	45	18	27
Maatkas	19	29	38	57	41	62	40	60	21	32
Ouadhias	38	57	72	108	54	81	57	86	31	47
Boghni	27	41	50	75	60	90	56	84	58	87
D.E.M	32	48	53	80	80	120	83	125	35	53
Beni-douala	26	39	76	114	53	80	80	120	24	36
D.B.K	15	23	35	53	40	60	32	48	12	18
A.E.H	20	30	42	63	50	50	26	39	32	48
Tizi-rached	3	5	6	9	21	21	12	18	14	21
Mekla	7	11	8	12	25	38	11	17	12	18
Tizi-ghenif	30	45	7	11	5	8	26	39	7	11
Ouaguenoun	39	58	85	128	43	65	36	54	26	39
Azeffoun	2	3	4	6	3	5	2	3	1	2
Bouzeguene	22	33	38	57	29	44	44	66	16	24
Total	355	537	669	1007	674	1019	712	1071	398	601

Source : Exploitation des données de l’ANGEM de Tizi-Ouzou

La répartition par daïra des promotrices, ainsi que les projets créés et les emplois générés, est inégale. En effet, les femmes des daïras à prédominance urbaine et mixtes sont les plus incitées à recourir à ce dispositif pour créer leurs projets en générant des postes de travail pour d’autres femmes. Cette inégalité trouve justification dans les avantages qu’offrent leurs daïra, suite à l’insuffisance de disponibilité de facteurs encourageant à ces femmes à entreprendre dans leurs projets et aussi l’encouragement de leurs accompagnateurs.

Durant l'année 2016, 537 emplois ont été créés par des projets initiés par les femmes. La daïra d'Ouaguenoun a enregistré le nombre le plus important d'emplois générés par les femmes dans le cadre du dispositif ANGEM, soit 58 emplois, suivi par la daïra d'Ouadhias avec 57 emplois, puis la commune de D.E.M avec 48 emplois. Les daïras de Beni yeni, Azeffoune, Ouacif et Tizi-Rached enregistrent les nombres les plus faibles avec respectivement 2, 3,5 et 5 emplois générés.

Durant l'année 2017, nous remarquons une nette évolution en matière d'emplois générés par les projets ANGEM initiés par les femmes, soit 1007 emplois, avec un taux d'évolution de 88% par rapport à l'année 2016.

Les daïras ayant enregistré les nombres les plus importants sont respectivement :

- Ouaguenoun, avec 128 emplois générés, soit une évolution de 121% par rapport à l'année 2016 ;
- Beni Douala, avec 114 emplois générés, soit une évolution de 192% par rapport à l'année 2016 ;
- Ouadhias, avec 108 emplois générés, soit une évolution de 89% par rapport à l'année 2016.

Cependant les daïras d'Ouacif, Beni Yeni et Iferrhounene ont connu les taux d'évolutions les plus importants, soit respectivement 440%, 350% et 200%.

Les daïras d'Azeffoune et Tizi-Ouzou enregistrent les plus faibles nombres, avec respectivement 6 emplois, soit une évolution de 100% et 6 emplois soit une diminution de 45% par rapport à l'année précédente. (2016).

Durant l'année 2018, nous remarquons une certaine stabilité en matière d'évolution d'emplois générés par les projets ANGEM initiés par les femmes, soit 1019 emplois, avec un taux d'évolution de 1% par rapport à l'année 2017.

Les daïras ayant enregistré les nombres les plus importants sont respectivement :

- D.E.M., avec 120 emplois générés, soit une évolution de 50% par rapport à l'année 2017 ;
- Makouda, avec 99 emplois générés, soit une évolution de 111% par rapport à l'année 2017 ;
- Boghni, avec 90 emplois générés, soit une évolution de 20% par rapport à l'année 2017.

Cependant les daïras d'Ouadhias, Beni Douala et Ouagounne, Iferrhounane, Tizi-Ghenif, Bouzeguene, A.E.H et Azzefoune ont enregistré une diminution en matière d'emplois

générés par les femmes dans le cadre du dispositif précité.

Les daïras de Tizi-Ouzou, Tizi-Ghenif et Azeffoune enregistrent les plus faibles nombres, avec respectivement 9 emplois soit une évolution de 50%, et 8 emplois soit une diminution de 27% et 5 emplois avec une diminution de 17% par rapport à l'année précédente. (2017).

Durant l'année 2019, nous remarquons une légère évolution en matière de génération d'emplois par les projets ANGEM initiés par les femmes, soit 1071 emplois, avec un taux d'évolution de 5% par rapport à l'année 2018.

Les daïras ayant enregistré les nombres les plus importants sont respectivement :

- D.E.M., avec 125 emplois générés, soit une évolution de 4% par rapport à l'année 2018 ;
- Beni Douala, avec 120 emplois générés, soit une évolution de 50 % par rapport à l'année 2018 ;
- Ouadhias avec 86 emplois générés, soit une évolution de 6% par rapport à l'année 2018.

Les daïras de Tigzirt, Beni yeni et Azeffoune enregistrent les plus faibles nombres, avec respectivement 15 emplois soit une diminution de 40%, et 6 emplois soit une diminution de 33% et 3 emplois avec une diminution de 40% par rapport à l'année précédente. (2018).

Durant l'année 2020, nous remarquons une importante diminution en matière de génération d'emplois par les projets ANGEM initiés par les femmes, soit 601 emplois, avec un taux de diminution de 44% par rapport à l'année 2019.

Les daïras ayant enregistré les nombres les plus importants d'emplois générés femmes dans le cadre du dispositif ANGEM sont respectivement :

- Boghni., avec 87 emplois générés, soit une évolution de 4% par rapport à l'année 2019 ;
- D.E.M, avec 53 emplois générés, soit une diminution de 58 % par rapport à l'année 2019 ;
- A.E.H avec 48 emplois générés, soit une évolution de 23 % par rapport à l'année 2019.

Les daïras de L.N.I, Beni yeni et Azeffoune enregistrent les plus faibles nombres, avec respectivement 6 emplois soit une diminution de 83 %, et 3 emplois soit une diminution de 50% et 2 emplois avec une diminution de 33% par rapport à l'année précédente. (2019).

LISTES DES TABLEAUX, FIGURES ET ANNEXES

Liste des tableaux

Tableau 1 : Les seuils de population séparant le rural de l'urbain	7
Tableau 2 : Évaluation du point de vue du genre dans les divers OMD	20
Tableau 3 : Évolution de la population active réelle par genre	42
Tableau 4 : Population active féminine par milieu de résidence.....	44
Tableau 5: Population occupée féminine selon le secteur juridique et le milieu de résidence pour l'année 2015 (en milliers et en pourcentage).	44
Tableau 6: La population féminine occupée selon le niveau d'instruction en 2019	45
Tableau 7: Population féminine occupée selon le secteur d'activité en 2019.....	46
Tableau 8: Taux de chômage par genre et par tranche d'âge entre l'année 2010 et l'année 2019 (en %).	47
Tableau 9: Taux de chômage des femmes selon le niveau d'instruction en 2010 et 2019	48
Tableau 10: Structure de la population en chômage par genre selon la durée de recherche d'un travail entre l'année 2010 et l'année 2019 (en milliers et en %)	49
Tableau 11 : Évolution du chômage par genre et strate entre l'année 2010 et l'année 2015.	49
Tableau 12: Nombre de projets financés par l'ANGEM.....	63
Tableau 13 : Nombre de projets financés par tranche d'âge par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	64
Tableau 14 : Nombre de projets financés par niveau d'instruction par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	66
Tableau 15 : Nombre de projets financés par secteur d'activité par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	67
Tableau 16 : Nombre de projets financés par le programme PNR-Projet par genre par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	69
Tableau 17 : Synthèse des réponses aux quatre premières questions de profil des ses femmes	74
Tableau 18: Secteur d'activité et sources de financement	76
Tableau 19: motifs du choix du secteur.....	77
Tableau 20: volonté des femmes à exercer une autre activité.....	79
Tableau 21 : Synthèse des réponses aux deux questions de la volonté du maintenir de la stabilité familiale.	80
Tableau 22: Cumul du nombre d'emplois générés dans le cadre du dispositif ANGEM depuis sa création jusqu'en 2020.	84

Liste des figures

Figure 1 : Répartition des dossiers déposés et financés selon le genre par l'ANGEM depuis sa création jusqu' en 2020.	63
Figure 2: Nombre de projets financés par tranche d'âge par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	65
Figure 3: Nombre de projets financés par secteur d'activité par l'ANGEM pour la période 2016 à 2020.	67
Figure 4: financement PNR-AMP par genre pour la période 2016 à 2020.	68
Figure 5 : Appréciation des avantages ANGEM de la part des femmes promotrices.	82

Liste des annexes :

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête	XCVII
Annexe 2: Tableau 08: Le nombre d'emplois générés par les femmes dans le cadre du dispositif ANGEM par daïra pour la période 2016 à 2020.	CII

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIERES

Introduction générale.....	1
Chapitre I:les politiques publiques en faveur de la promotion des espaces ruraux et du travail féminin	5
<i>Section 1 : Généralités sur les espaces ruraux</i>	7
1. L'espace rural : quels critères de définition	7
1-1 La définition par le seuil de population:	7
1.2. Une définition faisant appel à d'autres critères	8
1.3. Le rural : un concept en constante évolution:	8
2. Évolution des espaces ruraux algérien au cours des différentes civilisations:	9
2.1. La numide antique :	9
2.2. La colonisation Romaine :	9
2.3. Les Foutouhates :	10
2.4. La période Ottomane :	10
2.5. La colonisation française :	10
<i>Section 02 : Espaces ruraux algériens, instruments de préservation et principales caractéristiques.....</i>	11
1. Les instruments de préservation et de valorisation des espaces ruraux	11
1.1. L'aménagement foncier :	11
1.2. La préservation des espaces sensibles :	12
1.3. Les règles d'urbanisme et l'amélioration de l'habitat :	13
2. Les principales caractéristiques du rural algérien	13
<i>Section 03 : Des stratégies destinées à promouvoir l'emploi au niveau territoires ruraux</i>	14
1. L'autogestion, révolution agraire	15
2. Le plan national de développement agricole et rural (PNDAR)	16
4. La stratégie nationale de développement rural durable (SNDRD)	17
<i>Section 04 : Les instruments internationaux et nationaux en faveur de l'activité féminine.....</i>	19
1. Les instruments internationaux en faveur du genre :	19
1.1. La convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination en faveur des femmes : CEDEF/CEDAW	19

1.2. La Conférence de Beijing : « l'égalité, le développement et la paix »	20
1.3. Le sommet mondial des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) 2010	20
2. Les politiques de développement et la dimension genre en Algérie	21
1.4. Principales réalisations et défis en matière de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en Algérie.....	21
1.5. Les dispositifs d'aide à l'emploi des femmes en Algérie :.....	25
Chapitre II: Femmes et emploi, réalité et facteurs motivateurs	29
<i>Section 01 : Insertion des femmes dans l'activité professionnelle.....</i>	<i>31</i>
1. Les inégalités des sexes sur le marché du travail	31
1.1. L'influence du milieu familial.....	32
1.2. Inégalité salariale.....	32
1.3. Inégalité de carrière	33
2. La féminisation des emplois masculins.....	33
2.1. La question du plafond de verre	34
2.2. Les femmes dans les postes de décision	35
3. Chômage et précarité.....	36
3.1. La sélectivité et la logique de marché	36
3.2. La tolérance sociale au chômage féminin	38
3.3. Le temps partiel une affaire de femme.....	39
3.4. Le travail dans l'identité féminine.....	39
<i>Section 2: Analyse de l'emploi féminin en Algérie.....</i>	<i>40</i>
1- La population active	41
1.1. Évolution de la population active féminine.....	41
1.2. Évolution de la population active réelle	42
2. La population active occupée totale	43
2.1. Évolution de la population occupée féminine selon le milieu de résidence.....	43
2.2. Évolution de la population occupée féminine selon le secteur juridique	44
2.3. Évolution de la population occupée féminine selon le niveau d'instruction.....	45
3. La population en chômage	46
3.1. Évolution du chômage féminin	47
3.2. Caractéristiques du chômage féminin	47

Section 3 :L’entrepreneuriat féminin.....	50
1. Définition de l’entrepreneuriat féminin.....	51
2. Évolution de l’entrepreneuriat féminin	52
3. Dynamique entrepreneuriale féminine et facteurs d’influence	53
3.1. Les facteurs motivateurs de l’entrepreneuriat féminin	53
3.2. Les facteurs de blocage de l’entrepreneuriat féminin.....	54
Chapitre III : emploi féminin dans le cadre du dispositif angem, évolution et principaux stimulateurs.....	57
Section 1 : Présentation du cadre d’investigation : territoire de la wilaya de Tizi-Ouzou et dispositif ANGEM	59
1. Présentation de la wilaya de Tizi-Ouzou.....	59
2. Quelques données économiques :.....	60
2.1. L’activité économique :.....	60
2.2. L’offre foncière destinée à l’investissement	60
2.3. Les ressources naturelles :.....	61
2.4. Les ressources humaines :	61
2- Présentation de dispositif d’accompagnement ANGEM.....	62
Section 2 : Interprétation des données institutionnelles sur les femmes bénéficiaires du dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou	62
1. Analyse quantitative	63
1.1. Le nombre de projets créés depuis le début de l’activité du dispositif ANGEM par genre	63
2- Analyse qualitative.....	64
2.1. Projets financés par tranche d’âge par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020.....	64
2.2. Projets financés par niveau d’instruction par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020.....	65
2.3. Projets financés par secteur d’activité par le dispositif ANGEM pour la période 2016 à 2020.....	66
2.4. Classement des projets créés par type de financement.....	68
Section 03 : Analyse des stimulateurs de l’emploi féminin financé par le dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou	70
1. Description du processus de l’enquête	70

1.2. Présentation de la population cible.....	70
1.3. Choix et constitution de l'échantillon d'étude	71
1.4. Les contraintes de l'échantillonnage	71
1.5. Le questionnaire (instrument de l'enquête).....	72
1.6. Le déroulement de l'enquête de terrain	73
2. Analyse et traitement des résultats de l'enquête	73
2.1. Caractérisation de l'activité.....	73
2.2. Facteurs motivateurs	72
 Conclusion générale	 86
Références bibliographiques	90
Annexes	XCVI
Listes des tableaux, figures et Annexes	CV
Table des MATIÈRES	CVIII
RÉSUMÉ	CXIII

RÉSUMÉ

Notre recherche a pour objet l'analyse des stimulateurs de l'emploi féminin en milieu rural. Puis par conséquent, l'analyse des stimulateurs de l'emploi féminin financé par le dispositif ANGEM dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

L'emploi féminin en milieu rural s'est imposé comme un sujet de recherche suscitant le biais et l'usage de différentes approches féminines. Dans notre recherche, nous avons procédé à l'étude de l'emploi féminin en appliquant l'approche «genre». En effet, notre recherche soutient le fait que l'émergence de l'emploi féminin en milieu rural ne peut se faire sans la promotion de la femme entrepreneure. Une promotion qui implique le renforcement de l'autonomie de cette femme et l'identification de ses motivations.

Des résultats de la recherche, il ressort que le dispositif ANGEM est non discriminatoire et a un impact positif sur l'émergence d'un emploi féminin de nécessité dans la wilaya de Tizi-Ouzou. L'importance de l'emploi féminin en milieu rural sur le plan socioéconomique est non négligeable. En effet, cet entrepreneuriat en milieu rural contribue à la création d'entreprises génératrices de richesses et d'emplois, à la valorisation des potentialités territoriales, à la vivification de l'économie locale, et à stimuler l'esprit d'entreprise en incitant les générations futures et d'autres femmes à entreprendre.

Mots-clés :

Milieu rural, emploi féminin de nécessité, entrepreneuriat féminin, stimulateurs, dispositif ANGEM de la wilaya de Tizi-Ouzou.

ABSTRACT

Our research aims to analyze the stimulators of female employment in rural areas. Then, therefore, the analysis of stimulators of female employment funded by the ANGEM device in the wilaya of Tizi-Ouzou.

Women's employment in rural areas has emerged as a subject of research involving the bias and use of different feminine approaches. In our research, we studied female employment by applying the "gender" approach. Indeed, our research supports the fact that the emergence of female employment in rural areas cannot occur without the promotion of female entrepreneurs. A promotion that involves strengthening the autonomy of this woman and identifying her motivations.

Research results show that the ANGEM device is non-discriminatory and has a positive impact on the emergence of a necessary female job in the wilaya of Tizi-Ouzou. The socioeconomic importance of female employment in rural areas is significant. Indeed, this entrepreneurship in rural areas contributes to the creation of businesses that generate wealth and jobs, to the development of territorial potential, to the revitalization of the local economy, and to stimulate the entrepreneurial spirit by encouraging future generations and other women to undertake.

Key words:

Rural environment, necessary female employment, female entrepreneurship, stimulators, ANGEM system of the wilaya of Tizi-Ouzou.